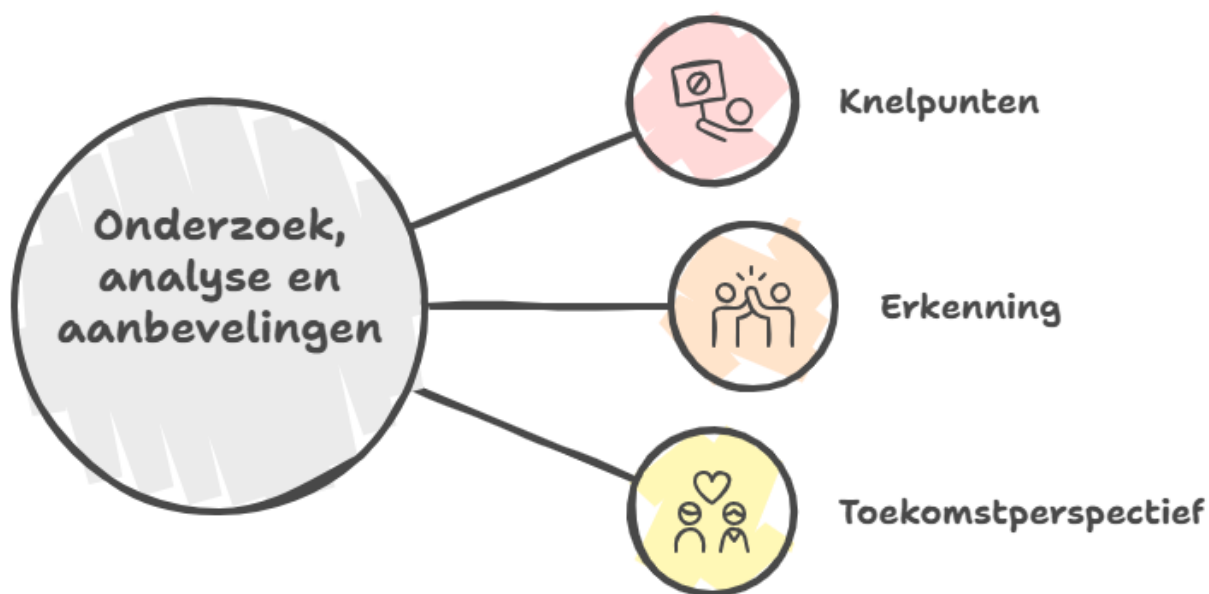


Vrijwilligerswerk onder druk en in beweging

Analyse van knelpunten, erkenning en toekomstperspectief



Dit onderzoek maakt deel uit van het project: 'Samen Sterk in Netwerken', deel uitmakend van het ZonMW programma 'Voor elkaar'.



*Budgethoudersvereniging Naar-Keuze
in samenwerking met KansPlus.*



Januari 2026

Dit onderzoek brengt in beeld waarom vrijwilligerswerk steeds minder vanzelfsprekend is en welke knelpunten vrijwilligers en organisaties ervaren. Tegelijkertijd laat het zien wat nodig is om vrijwilligers duurzaam te ondersteunen en te erkennen. De resultaten bieden richting voor toekomstbestendig vrijwilligersbeleid en nieuwe vormen van betrokkenheid.

Projectgroep	
Dorien Kloosterman	Projectleider Naar-Keuze, OCO, zus van Anja
Mia Kusters	Projectmedewerker Naar-Keuze, OCO, moeder van Bjorn
Edwin van Breemen	Projectmedewerker Naar-Keuze, OCO
Hans de Bruijn	Projectmedewerker Naar-Keuze, OCO, vader van Bastian
Gerard Jochems	Voorzitter Naar-Keuze, vader van Patrick, betrokken bij KansPlus, voorzitter eigen ouderinitiatief en nog veel meer, gebruiker van het GLP
Galina Visser	Projectmedewerker, KansPlus, betrokken bij dit project vanuit KansPlus
Begeleidingscommissie	
Tom Blikendaal	Tom komt op voor de belangen van mensen met een beperking, via leerlingenraad, enz.
Marije Blikendaal	Moeder van Tom, actief gebruiker van het GLP
Annemie vd Heuvel	Moeder van , betrokken bij KansPlus, eigen ouderinitiatief en nog veel meer
Caroline vd Hek	Directeur ClientondersteuningPlus, OCO

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
---------------------------	---

1. Inleiding

Maatschappelijke context en aanleiding	6
1.1 Onderzoeksopzet	6
1.2 Leeswijzer	7

2. Literatuurstudie: Vrijwilligerswerk in beweging

2.1 Toenemende complexiteit van hulpvragen	8
2.2 Tekort aan professionele ondersteuning	9
2.3 Mismatch tussen vrijwilligers en organisaties ..	9
2.4 Beleidsmatige druk op vrijwilligerswerk	9
2.5 Erkenning als sleutel tot duurzame inzet	9
2.6 De vrijwilliger van 2035	11
Conclusie en samenvatting literatuurstudie	14

3. Digitale vragenlijst – Onderzoeksresultaten

3.1 Aanleiding	15
3.2 Algemene houding tegenover vrijwilligerswerk.	15
3.3 Drempels en bezwaren	16
3.4 Beeldvorming en motivatie	17
3.5 Praktische omstandigheden	18
3.6 Wat maakt vrijwilligerswerk aantrekkelijker	19
3.7 Aanbevelingen	20
Conclusie en samenvatting	21

4. Interviews met vrijwilligers

4.1 Inleiding	22
4.2 Belangrijkste punten uit de bronnen	22
Samenvatting interviews	23

5. Groepsgesprekken – Focussessies

5.1 Inleiding	24
5.2 Beschrijving van de opzet	24
5.3 Kernpunten	24
Samenvatting focussessies	25

6. Synthese, conclusies en aanbevelingen

6.1 Synthese: samenhangende inzichten.....	26
6.2 Conclusies	26
6.3 Aanbevelingen	27
Samenvatting	28

7. Slotbeschouwing	29
---------------------------------	-----------

Bijlagen

Bijlage 1 – Interviews (3)	30
Bijlage 2 – Focussessies (3)	32

SAMENVATTING

Deze samenvatting biedt een beknopt overzicht van de aanpak, kernbevindingen en belangrijkste aanbevelingen van dit onderzoek naar de toekomst van vrijwilligerswerk. Het is bedoeld om beleidsmakers en bestuurders in korte tijd inzicht te geven in de essentie van het rapport, zodat zij gefundeerde beslissingen kunnen nemen over de organisatie en ondersteuning van vrijwilligers.

Probleemstelling en Aanpak

Vrijwilligers zijn onmisbaar voor de kwaliteit en menselijkheid in zorg en welzijn, maar het wordt voor organisaties steeds moeilijker om hen te vinden en te behouden. Om te begrijpen wat nodig is voor toekomstbestendig vrijwilligerswerk, is een diepgaand onderzoek uitgevoerd. Middels een gecombineerde methodiek van een literatuurstudie naar maatschappelijke trends, een digitale vragenlijst onder 55 (potentiële) vrijwilligers, drie diepte-interviews en drie focussessies is een rijk en samenhangend beeld verkregen van de motivaties, drempels en voorwaarden die vandaag de dag bepalend zijn voor vrijwillige inzet.

Belangrijkste inzichten uit de literatuur

Uit de literatuurstudie blijkt dat vrijwilligerswerk steeds minder vanzelfsprekend is. Vrijwilligers worden vaker ingezet bij mensen met complexe problemen, zoals schulden, psychische klachten of een beperking. Tegelijkertijd is de ondersteuning van vrijwilligers niet altijd goed geregeld.

Veel vrijwilligers willen zich inzetten, maar lopen tegen hun grenzen aan. Zonder duidelijke afspraken, begeleiding en erkenning is de kans op overbelasting groot. Ook sluiten veel organisaties nog onvoldoende aan bij de wensen van moderne vrijwilligers, die flexibiliteit en zeggenschap belangrijk vinden.

Erkenning blijkt een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzet. Vrijwilligers willen zich gezien en serieus genomen voelen, niet alleen via een bedankje, maar ook door goede begeleiding en passende taken.

Resultaten digitale vragenlijst

Uit de digitale vragenlijst komt naar voren dat veel mensen positief staan tegenover vrijwilligerswerk. Veel respondenten hebben al ervaring en zijn bereid zich (opnieuw) in te zetten. Deze bereidheid is er vooral als vrijwilligerswerk past bij hun leven.

De grootste drempels zijn tijdgebrek, vaste verplichtingen en onzekerheid over wat er verwacht wordt. Mensen willen graag weten waar ze aan toe zijn.

Vrijwilligerswerk wordt vooral gezien als iets waardevols en betekenisvols. Motiverend zijn zingeving, sociaal contact en het gevoel iets bij te dragen. Respondenten geven aan dat vrijwilligerswerk aantrekkelijker wordt als het flexibel is, duidelijk wordt uitgelegd en als inzet wordt gewaardeerd.

Inzichten uit de interviews

De interviews laten zien dat vrijwilligerswerk vaak voortkomt uit persoonlijke betrokkenheid. Vrijwilligers willen iets betekenen voor anderen, vaak vanuit eigen ervaring of ouderschap.

Hun rol draait niet om zorg verlenen, maar om aandacht, nabijheid en meedenken. De inzet kost tijd en energie, maar levert ook veel voldoening op. Vrijwilligers geven aan dat zij zelf ook groeien door hun inzet.

Tegelijkertijd wordt duidelijk dat duidelijke afspraken, goede organisatie en erkenning belangrijk zijn om dit werk vol te houden. Vrijwilligers willen hun grenzen kunnen aangeven en serieus genomen worden.

Inzichten uit de focussessies

De focussessies bevestigen dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen aanwezig is, maar sterk afhankelijk is van voorwaarden. Mensen willen zich inzetten, maar niet vastzitten aan langdurige verplichtingen.

Ouders en actieve vrijwilligers benadrukken het belang van goede begeleiding, duidelijke rolverdeling en waardering.

Jongeren kijken anders naar vrijwilligerswerk. Zij ervaren het vaak als ouderwets en niet passend bij hun leven. Vrijheid, flexibiliteit en persoonlijke ontwikkeling zijn voor hen belangrijk. Als vrijwilligerswerk hier beter op aansluit, kan ook deze groep worden bereikt.

Synthese en conclusies

Over alle onderdelen heen komt hetzelfde beeld naar voren. Vrijwilligerswerk is van grote waarde, maar niet vanzelfsprekend. De bereidheid om vrijwilligerswerk te doen is groot, maar zonder goede randvoorwaarden leidt dit niet tot duurzame inzet.

Vrijwilligers worden geconfronteerd met zwaardere hulpvragen, terwijl ondersteuning en afbakening soms ontbreken. Tijdgebrek, vaste verplichtingen en onduidelijke verwachtingen vormen belangrijke drempels.

Tegelijkertijd laat het onderzoek zien hoe krachtig vrijwilligerswerk kan zijn. Menselijk contact, aandacht en betrokkenheid maken een groot verschil voor cliënten, mantelzorgers en vrijwilligers zelf.

Aanbevelingen

Om vrijwilligerswerk toekomstbestendig te maken, zijn duidelijke keuzes nodig. Organisaties en gemeenten kunnen bijdragen door vrijwilligerswerk flexibeler te organiseren, duidelijke informatie te geven en te investeren in begeleiding.

Het is belangrijk om aan te sluiten bij talenten en levensfasen van vrijwilligers en om waardering structureel zichtbaar te maken. Voor jongeren en werkenden vraagt vrijwilligerswerk om een andere benadering en communicatie.

Vrijwilligerswerk vraagt om erkenning als volwaardige pijler binnen zorg en welzijn, met structurele aandacht in beleid en financiering.

Slot

Vrijwilligerswerk heeft de toekomst, maar alleen als het goed wordt georganiseerd. Niet door meer te vragen van vrijwilligers, maar door beter aan te sluiten bij hun leven, wensen en mogelijkheden. Zo blijft vrijwilligerswerk menselijk, waardevol en duurzaam.

1. INLEIDING

Dit hoofdstuk legt het fundament voor het onderzoeksrapport. Het schetst de maatschappelijke context waarbinnen vrijwilligerswerk in zorg en welzijn opereert, definieert de centrale vraagstukken die in dit onderzoek worden geadresseerd, en licht de methodologische aanpak toe die is gekozen om tot gefundeerde inzichten en aanbevelingen te komen.

Vrijwilligers vormen een onmisbare schakel binnen zorg, welzijn en maatschappelijke ondersteuning. Zij dragen bij aan kwaliteit van leven, sociale verbinding en menselijkheid in een sector die steeds meer onder druk staat. Tegelijkertijd wordt het voor organisaties steeds lastiger om voldoende vrijwilligers te vinden én te behouden. Veranderingen in de samenleving, verzwaring van hulpvragen en een andere houding ten opzichte van vrijwilligerswerk maken dat vrijwillige inzet niet langer vanzelfsprekend is. Dit rapport onderzoekt hoe mensen vandaag de dag tegen vrijwilligerswerk aankijken, wat hen motiveert of juist belemmert, en onder welke voorwaarden vrijwillige inzet duurzaam kan zijn. De centrale vraag is hoe vrijwilligerswerk toekomstbestendig georganiseerd kan worden, met oog voor de vrijwilliger, de organisatie en de ontvanger van de ondersteuning.

1.1. Onderzoeksopzet

Om een breed en verdiepend beeld te krijgen, is gebruikgemaakt van meerdere onderzoeksmethoden. In de eerste plaats is een **literatuurstudie** uitgevoerd naar actuele ontwikkelingen, knelpunten en toekomstperspectieven rondom vrijwilligerswerk in zorg en welzijn. Deze studie biedt een inhoudelijk kader en plaatst de bevindingen uit de praktijk in een bredere maatschappelijke en beleidsmatige context.

Daarnaast is een **digitale vragenlijst** uitgezet onder (potentiële) vrijwilligers. In deze vragenlijst is gevraagd naar ervaringen met vrijwilligerswerk, motivatie, drempels, praktische randvoorwaarden en ideeën over wat vrijwilligerswerk aantrekkelijker kan maken. De resultaten geven een kwantitatief en herkenbaar beeld van wat er leeft onder een brede groep respondenten.

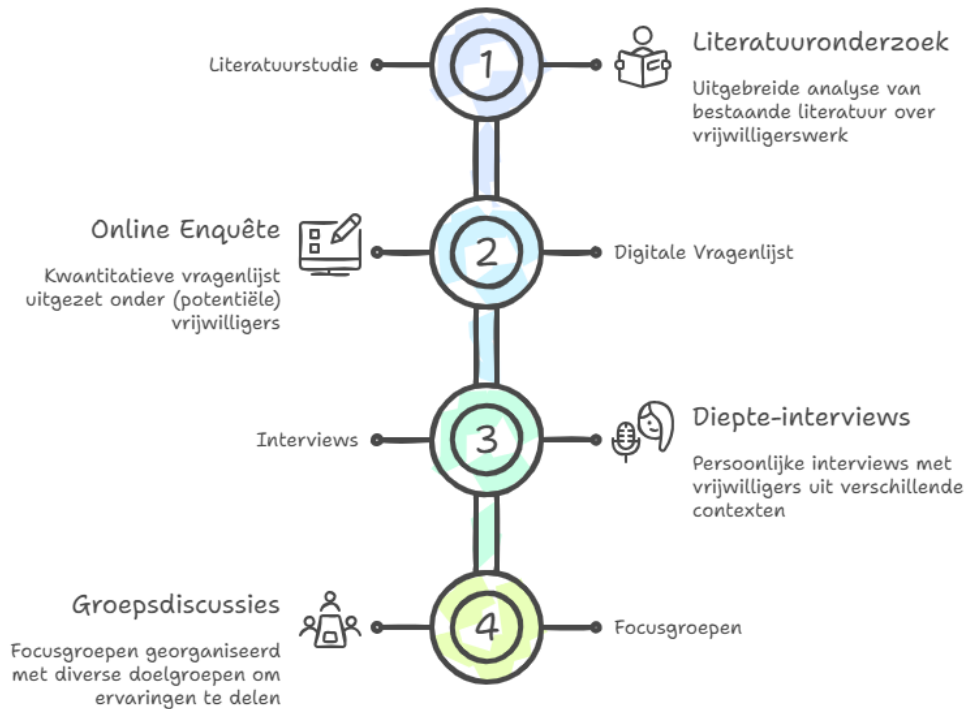
Om verdieping aan te brengen zijn **drie interviews** afgenomen met vrijwilligers uit verschillende contexten: een vrijwilliger binnen een wooninitiatief, een ouder die zich als vrijwilliger inzet binnen een ouderinitiatief en een vrijwilliger bij een mantelzorgsteunpunt. Deze interviews bieden inzicht in persoonlijke drijfveren, ervaringen en de betekenis die vrijwilligerswerk heeft in het dagelijks leven. De verhalen laten zien wat vrijwillige inzet vraagt, maar ook wat zij oplevert.

Tot slot zijn **drie focussessies** georganiseerd, waaronder een digitale focusbijeenkomst en aparte sessies met specifieke doelgroepen. In deze bijeenkomsten is in groepsverband gesproken over motivatie, belemmeringen, verwachtingen en toekomstbeelden rondom vrijwilligerswerk. De focussessies maken zichtbaar hoe verschillend vrijwilligerswerk wordt beleefd, onder meer door ouders, actieve vrijwilligers, niet-vrijwilligers en jongeren.

Door deze bronnen samen te brengen – literatuur, vragenlijst, interviews en focussessies – ontstaat een rijk en samenhangend beeld van vrijwilligerswerk in deze tijd. Het rapport combineert cijfers met verhalen en analyse met praktijkervaringen. Daarmee biedt het niet alleen inzicht, maar ook concrete aanknopingspunten voor beleid, organisatieontwikkeling en het versterken van vrijwilligerswerk als waardevolle, maar niet vanzelfsprekende pijler van zorg en welzijn.

1.2. Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport is opgebouwd uit meerdere onderdelen die samen inzicht geven in de huidige stand van zaken rondom vrijwilligerswerk en de voorwaarden voor duurzame inzet.



Het rapport start met een **literatuurstudie**, waarin op basis van actuele onderzoeken en beleidsbronnen wordt geschetst waarom vrijwilligerswerk niet langer vanzelfsprekend is. Deze studie biedt het inhoudelijke en maatschappelijke kader voor de rest van het onderzoek en beschrijft belangrijke ontwikkelingen zoals de toenemende complexiteit van hulpvragen, veranderende verwachtingen van vrijwilligers, beleidsmatige druk en het belang van erkenning.

Vervolgens worden de **resultaten van de digitale vragenlijst** gepresenteerd. Deze geven een kwantitatief beeld van hoe (potentiële) vrijwilligers vrijwilligerswerk ervaren, wat hen motiveert en welke drempels zij tegenkomen.

Daarna volgen de **drie interviews met vrijwilligers**, waarin persoonlijke ervaringen en drijfveren centraal staan. Deze verhalen brengen verdieping en laten zien wat vrijwilligerswerk in de praktijk betekent.

Aansluitend worden de **verslagen van drie focussessies** beschreven. In deze sessies is in groepsverband gesproken over motivatie, belemmeringen en toekomstbeelden, waaronder een specifieke focus op jongeren.

Het rapport sluit af met een **synthese, conclusies en aanbevelingen**, waarin de inzichten uit alle onderdelen samenkomen en worden vertaald naar concrete aanknopingspunten voor beleid en praktijk.

2. LITERATUURSTUDIE

De inzet van vrijwilligers vormt al decennia een belangrijke pijler in het Nederlandse zorg- en welzijnslandschap. Vrijwilligers ondersteunen cliënten met uiteenlopende hulpvragen, van gezelschap in verpleeghuizen tot intensieve ondersteuning bij schulden of psychische problematiek. Tegelijkertijd zijn er signalen dat de inzet van vrijwilligers onder druk staat door maatschappelijke veranderingen, beleidsontwikkelingen en zwaardere hulpvragen. |

In deze literatuurstudie wordt op basis van actuele bronnen en onderzoeksliteratuur onderzocht hoe deze inzet zich ontwikkelt en welke knelpunten en oplossingsrichtingen zichtbaar zijn.

Uitdagingen bij het aantrekken en behouden van vrijwilligers



2.1. Toenemende complexiteit van hulpvragen

Verzwarend van de doelgroep

Onderzoek laat zien dat vrijwilligers steeds vaker worden ingezet bij mensen met meervoudige en complexe problematiek, zoals problematische schulden, psychische klachten, een licht verstandelijke beperking of een zwak sociaal netwerk. Waar vrijwilligerswerk vroeger vooral aanvullend en licht van aard was, verschuift het nu richting ondersteuning bij situaties die inhoudelijk en emotioneel zwaarder zijn.

Grenzen aan vrijwillige inzet

Vrijwilligers spelen een belangrijke rol in het bieden van vertrouwen, nabijheid en motivatie. Tegelijkertijd lopen zij steeds vaker tegen de grenzen van hun competenties aan. Het begeleiden van mensen met complexe problematiek vraagt vaardigheden zoals omgaan met weerstand, gespreksvoering over gevoelige onderwerpen en samenwerking met professionele ketenpartners. Zonder duidelijke taakafbakening, scholing en ondersteuning kan dit leiden tot onzekerheid, overbelasting en uiteindelijk uitval van vrijwilligers. Deze ontwikkeling maakt duidelijk dat vrijwillige inzet waardevol is, maar niet onbeperkt rekbaar.

2.2. Tekort aan professionele ondersteuning

Het belang van coördinatie en begeleiding

Vrijwilligers functioneren aantoonbaar beter wanneer zij ondersteund worden door een professionele vrijwilligerscoördinator. Deze rol omvat werving, intake, matching, training, begeleiding en intervisie. In de praktijk ontbreekt hiervoor vaak structurele financiering. Hierdoor worden vrijwilligers regelmatig aan hun lot overgelaten bij lastige situaties.

Verschuivende verantwoordelijkheden

Professionals nemen steeds vaker een coachende rol richting vrijwilligers aan. Dit vraagt niet alleen andere competenties van beroepskrachten, maar ook erkenning van de complexiteit van vrijwillige inzet. Wanneer deze ondersteuningsstructuur ontbreekt, verschuiven verantwoordelijkheden impliciet naar vrijwilligers, terwijl zij daar niet altijd op zijn toegerust.

2.3. Mismatch tussen vrijwilligers en organisaties

Veranderende motivatie en verwachtingen

De hedendaagse vrijwilliger verschilt van eerdere generaties. Met name werkenden en jongere vrijwilligers zoeken flexibiliteit, autonomie en betekenisvolle inzet. Zij willen concreet verschil maken, maar zonder langdurige verplichtingen. Veel organisaties zijn hier onvoldoende op ingericht en werken nog met vaste roosters, langdurige inzet en beperkte inspraak.

Cultuurverschillen

Daarnaast ervaren vrijwilligers regelmatig een cultuurverschil met organisaties. Hiërarchische structuren, trage besluitvorming en beperkte ruimte voor eigen initiatief sluiten niet aan bij de verwachtingen van moderne vrijwilligers. Dit vergroot de kans op frustratie en voortijdige beëindiging van de inzet.

2.4. Beleidsmatige verschuivingen en druk op vrijwilligerswerk

Participatiesamenleving en Wmo

Sinds de invoering van de Wmo ligt de nadruk sterk op eigen kracht, informele zorg en participatie. Gemeenten verwachten dat burgers en vrijwilligers een groter deel van de ondersteuning opvangen. Deze beleidslijn heeft geleid tot een verbreding en verzwaring van vrijwilligersrollen, zonder dat daar structurele ondersteuning of vergoeding tegenover staat.

Kwetsbare financiering

Vrijwilligersinitiatieven zijn vaak afhankelijk van tijdelijke subsidies en projectfinanciering. Dit ondermijnt continuïteit, professionalisering en kwaliteitsborging. Er ontbreekt een stevig wettelijk en beleidsmatig kader dat vrijwillige inzet duurzaam ondersteunt.

2.5. Erkenning als sleutel tot duurzame inzet

Vrijwilligers geven aan dat erkenning een cruciale factor is voor motivatie en betrokkenheid. Erkenning gaat verder dan een bedankje; het raakt aan serieus genomen worden, gezien worden en invloed hebben.

2.5.1. Vormen van erkenning

Effectieve erkenning is gelaagd en vindt op verschillende manieren plaats. Het gaat om een cultuur waarin de bijdrage van vrijwilligers structureel wordt gezien en serieus wordt genomen. De onderstaande tabel illustreert de diverse vormen die erkenning kan aannemen.

Vorm van Erkenning	Concrete Voorbeelden
Persoonlijke waardering	Een oprecht bedankje, persoonlijke aandacht in een gesprek, het delen van vrijwilligersverhalen.
Ontwikkelmogelijkheden	Het aanbieden van trainingen, coaching of de mogelijkheid om door te groeien naar een andere rol.
Betrokkenheid bij beleid	Vrijwilligers actief betrekken bij evaluaties en mee laten denken over de organisatie van het werk.
Passende taken en duidelijke grenzen	Taken afstemmen op talenten en belastbaarheid, en respecteren van persoonlijke grenzen.
Symbolische erkenning	Het uitreiken van certificaten, het vieren van jubilea of het organiseren van een jaarlijkse waarderingsdag.

Een jaarlijkse waarderingsdag kan hierbij fungeren als krachtig moment van ontmoeting, reflectie en zichtbare waardering, waarin vrijwilligers zich gehoord en gewaardeerd voelen.

Erkenning van vrijwilligers als randvoorwaarde voor duurzame inzet

In de voorgaande hoofdstukken is beschreven dat vrijwilligerswerk onder druk staat door complexere hulpvragen, onvoldoende ondersteuning en een mismatch tussen vrijwilligers en organisaties. Tegen deze achtergrond wordt steeds duidelijker dat erkenning van vrijwilligers geen vrijblijvende extra is, maar een essentiële randvoorwaarde voor duurzame en verantwoorde vrijwillige inzet. Erkenning raakt aan de kern van vrijwilligerswerk: gezien worden, serieus genomen worden en het gevoel hebben dat de eigen inzet ertoe doet. Wanneer vrijwilligers structureel erkenning ervaren, neemt niet alleen hun motivatie toe, maar ook hun betrokkenheid, loyaliteit en bereidheid om zich langdurig te verbinden.

- **Erkenning in het dagelijks handelen**

Een eerste en fundamentele vorm van erkenning ligt in het dagelijks contact. Vrijwilligers geven aan dat persoonlijke aandacht en oprechte waardering zwaar wegen. Dit kan zich uiten in een persoonlijk gesprek, een bedankje, een kaart of het zichtbaar maken van hun inzet via interne en externe communicatie, zoals nieuwsbrieven, websites of bijeenkomsten. Door vrijwilligers expliciet te benoemen en hun bijdrage te duiden, wordt hun werk zichtbaar en betekenisvol.

- **Erkenning door ontwikkeling en vertrouwen**

Erkenning betekent ook investeren in de ontwikkeling van vrijwilligers. Door scholing, coaching en begeleiding aan te bieden, laten organisaties zien dat zij de inzet van vrijwilligers serieus nemen. Vrijwilligers voelen zich erkend wanneer zij de mogelijkheid krijgen om te groeien, nieuwe vaardigheden te leren of een andere rol op zich te nemen. Dit draagt bij aan hun zelfvertrouwen en versterkt de kwaliteit van de inzet. Daarnaast speelt vertrouwen een belangrijke rol. Vrijwilligers die ruimte krijgen om zelfstandig te handelen binnen duidelijke kaders, ervaren meer eigenaarschap en betrokkenheid.

- **Erkenning door betrokkenheid en zeggenschap**

Vrijwilligers voelen zich meer gewaardeerd wanneer zij niet uitsluitend uitvoerend zijn, maar ook mogen meedenken over de invulling van hun rol en de organisatie van activiteiten. Door vrijwilligers actief te betrekken bij evaluaties, verbeteringen en

beleidskeuzes, ontstaat een gelijkwaardiger relatie. Dit sluit aan bij de veranderende verwachtingen van moderne vrijwilligers, die niet alleen willen helpen, maar ook invloed willen hebben.

- ***Passende rollen en respect voor grenzen***

Een belangrijke, maar vaak onderschatte vorm van erkenning is het serieus nemen van grenzen, voorkeuren en talenten. Vrijwilligers die taken krijgen die aansluiten bij hun mogelijkheden en interesses, en die duidelijk weten wat wel en niet van hen verwacht wordt, voelen zich gezien en gerespecteerd. Duidelijke rolafbakening voorkomt overbelasting en draagt bij aan langdurige betrokkenheid.

- ***Symbolische en maatschappelijke erkenning***

Naast dagelijkse en inhoudelijke erkenning spelen symbolische vormen een belangrijke rol. Kleine gebaren, zoals een attentie, een certificaat, het vieren van jubilea of een vrijwilligersspas, dragen bij aan het gevoel dat inzet wordt gewaardeerd. Ook maatschappelijke erkenning, bijvoorbeeld via gemeentelijke waarderingsinitiatieven, media-aandacht of publieke dank door bestuurders, onderstreept het belang van vrijwilligerswerk als maatschappelijke pijler.

- ***Een jaarlijkse waarderingdag als structureel moment***

Een concreet en krachtig instrument om erkenning vorm te geven is het organiseren van een jaarlijkse waarderingdag. Deze dag staat in het teken van ontmoeten, terugblikken en waarderen. Het biedt ruimte om samen stil te staan bij wat vrijwilligers hebben bijgedragen, ervaringen te delen en vooruit te kijken.

Een waarderingdag kan verschillende elementen bevatten, zoals:

- een informele bijeenkomst of gezamenlijke maaltijd;
- een terugblik op het afgelopen jaar en de impact van vrijwilligers;
- ruimte voor vrijwilligers om hun verhaal te delen;
- een symbolisch moment van waardering, zoals het uitreiken van een attentie of oorkonde.

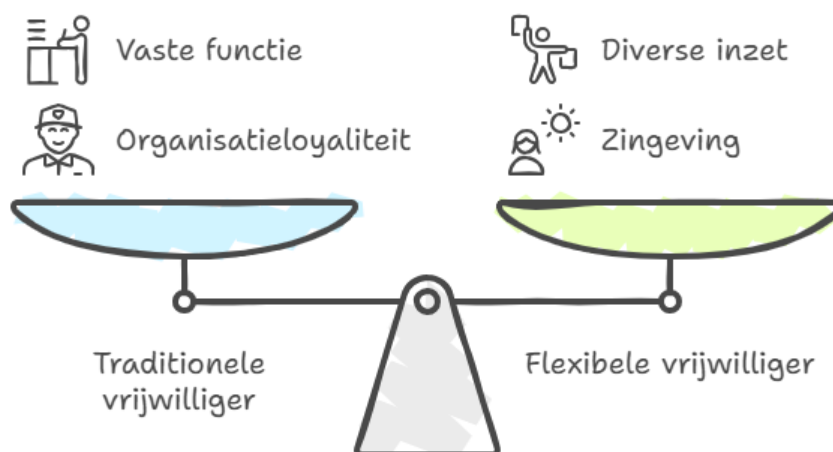
Belangrijk is dat deze dag geen eenmalig gebaar is, maar onderdeel wordt van een bredere visie op vrijwilligersbeleid. Een zorgvuldig georganiseerde waarderingdag laat vrijwilligers ervaren dat zij niet vanzelfsprekend zijn, maar onmisbaar.

- ***Erkenning als onderdeel van toekomstbestendig vrijwilligersbeleid***

In het licht van de vrijwilliger van 2035 vraagt erkenning om een structurele en samenhangende aanpak. Vrijwilligers van de toekomst verwachten maatwerk, flexibiliteit, zeggenschap en waardering die verder gaat dan symboliek. Organisaties en overheden die hierin investeren, bouwen aan duurzame relaties met vrijwilligers en aan een vrijwilligersinfrastructuur die bestand is tegen maatschappelijke veranderingen. Erkenning is daarmee geen losstaand thema, maar een sleutel tot behoud, kwaliteit en toekomstbestendigheid van vrijwilligerswerk.

2.6. De vrijwilliger van 2035 – een verdiepend toekomstperspectief

Vrijwilligerswerk verdwijnt niet, maar ondergaat de komende jaren een fundamentele transformatie. De vrijwilliger van 2035 is geen vaste “functie” meer binnen een organisatie, maar een flexibele maatschappelijke actor die zich op verschillende momenten, plekken en manieren inzet. Deze verandering wordt gedreven door maatschappelijke trends zoals digitalisering, individualisering, veranderende arbeidsrelaties en een groeiende behoefte aan zingeving.



2.6.1. Van vaste rollen naar flexibele inzet

Waar vrijwilligerswerk traditioneel bestond uit vaste taken op vaste momenten, verschuift dit richting **projectmatige en kortdurende inzet**. Vrijwilligers willen zich verbinden aan een duidelijke, afgebakende opdracht met een begin en een einde.

Voorbeelden:

- Een vrijwilliger die zich voor drie maanden verbindt aan het begeleiden van een jongere bij huiswerk, in plaats van een vast wekelijks moment voor onbepaalde tijd.
- Een groep buurtbewoners die zich tijdelijk inzet voor het organiseren van een ontmoetingsactiviteit, waarna het project wordt afgerond.
- Twee vrijwilligers die samen één rol vervullen (duobaan), zodat inzet en verantwoordelijkheid gedeeld worden.

Deze vorm van inzet verlaagt de drempel om mee te doen en maakt vrijwilligerswerk beter combineerbaar met werk, mantelzorg en privéleven.

2.6.2. Vrijwilligerswerk als onderdeel van persoonlijke ontwikkeling

De vrijwilliger van 2035 ziet vrijwilligerswerk niet alleen als iets “voor een ander”, maar ook als een manier om zichzelf te ontwikkelen. Vrijwillige inzet draagt bij aan het leren van nieuwe vaardigheden, het vergroten van zelfvertrouwen en het uitbreiden van sociale netwerken.

Voorbeelden:

- Een herintreder die via vrijwilligerswerk ervaring opdoet met plannen, organiseren of begeleiden.
- Een jongvolwassene die als digitale mentor ouderen helpt met online bankieren of beeldbellen, en zo communicatieve en didactische vaardigheden ontwikkelt.
- Een ervaringsdeskundige die lotgenoten ondersteunt en daarmee zijn of haar eigen herstel versterkt.

Vrijwilligerswerk krijgt daarmee een wederkerig karakter: het is zowel geven als ontvangen.

2.6.3. Digitalisering en hybride vrijwilligersrollen

Technologie speelt een steeds grotere rol in de organisatie en uitvoering van vrijwilligerswerk. Digitale middelen maken het mogelijk om vrijwilligers en hulpvragen sneller en gericht te matchen en om inzet deels online te organiseren.

Voorbeelden:

- *Online vrijwilligers die via chat of beeldbellen een luisterend oor bieden aan mensen die zich eenzaam voelen.*
- *Vrijwilligers die op afstand helpen bij administratieve taken, zoals het ordenen van post of het invullen van formulieren.*
- *Platforms waarop vrijwilligers zich kunnen inschrijven voor microtaken, zoals een eenmalig telefoontje, een korte check-in of het begeleiden van een online groepsgesprek.*

Tegelijkertijd blijft het menselijke contact de kern. Digitale inzet is geen vervanging van nabijheid, maar een aanvulling die nieuwe doelgroepen bereikt.

2.6.4. Meer diversiteit en inclusiviteit

De vrijwilliger van 2035 is diverser dan ooit. Mensen van verschillende leeftijden, achtergronden en levenssituaties dragen bij, ieder op hun eigen manier en tempo. Vrijwilligerswerk verschuift van een selecte groep naar een bredere maatschappelijke beweging.

Voorbeelden:

- *Mensen met een beperking die zich inzetten als ervaringsdeskundige of maatje.*
- *Ouderen die hun levenservaring inzetten voor coaching of begeleiding.*
- *Mensen met een migratieachtergrond die bruggen slaan tussen gemeenschappen.*
- *Mantelzorgers die tijdelijk, wanneer hun situatie dat toelaat, ook vrijwillig actief zijn.*

Vrijwilligerswerk wordt minder top-down georganiseerd en meer **community-gedreven**, met ruimte voor eigen initiatief en gelijkwaardigheid.

2.6.5. Nieuwe vragen en verantwoordelijkheden

Deze nieuwe vormen van vrijwilligerswerk brengen ook uitdagingen met zich mee. Meer flexibiliteit vraagt om duidelijke kaders en goede ondersteuning.

Belangrijke vragen zijn:

- Hoe borgen we kwaliteit en continuïteit bij kortdurende inzet?
- Hoe voorkomen we dat vrijwilligers onbedoeld taken overnemen die professionele zorg vereisen?
- Hoe zorgen we voor goede begeleiding, scholing en nazorg, ook bij digitale inzet?

De vrijwilliger van 2035 vraagt daarom om een sterke infrastructuur: met heldere rolafbakening, professionele coördinatie, ethische richtlijnen en structurele erkenning.

2.6.6. Richtinggevend perspectief

De vrijwilliger van 2035 is geen vervanger van professionals, maar een aanvullende maatschappelijke kracht. Niet gedreven door plicht, maar door overtuiging. Niet vastgelegd in rigide structuren, maar bewegend tussen rollen, levensfasen en vormen van betrokkenheid.

De toekomst van vrijwilligerswerk vraagt om organisaties en overheden die:

- ruimte geven aan flexibiliteit en maatwerk;
- investeren in ondersteuning en erkenning;
- vrijwilligers serieus nemen als partners in zorg en welzijn

Alleen dan kan vrijwilligerswerk zich blijven ontwikkelen tot een duurzame, inclusieve en betekenisvolle pijler van onze samenleving.

Conclusie en samenvatting literatuurstudie

Conclusies

Vrijwilligers zijn onmisbaar in de zorg en dienstverlening, maar hun inzet staat onder druk. Hulpvragen worden complexer, professionele ondersteuning is vaak onvoldoende, organisaties sluiten onvoldoende aan bij de wensen van moderne vrijwilligers en beleidsmatige kaders bieden onvoldoende borging. Er is dringend behoefte aan meer structuur, ondersteuning en erkenning van vrijwilligerswerk als waardevol, maar niet vanzelfsprekend.

Samenvatting

De literatuur laat zien dat vrijwilligerswerk onder druk staat door maatschappelijke en beleidsmatige ontwikkelingen. Vrijwilligers worden steeds vaker ingezet bij complexe hulpvragen, terwijl hun rol en verantwoordelijkheden niet altijd duidelijk zijn afgebakend. Tegelijkertijd ontbreekt het vaak aan structurele professionele ondersteuning en coördinatie. Moderne vrijwilligers zoeken flexibiliteit, autonomie en betekenisvolle inzet, maar organisaties sluiten hier onvoldoende op aan. Beleidsmatige verwachtingen rondom informele zorg vergroten de druk op vrijwilligers. Erkenning, in brede zin, blijkt een cruciale randvoorwaarde voor duurzame inzet. Zonder duidelijke kaders, ondersteuning en waardering is vrijwilligerswerk niet toekomstbestendig.

3. ONDERZOEKSRAPPORT VRIJWILLIGERSWERK

In de zomer van 2025 hebben wij een digitaal onderzoek uitgevoerd naar vrijwilligerswerk. Via een online vragenlijst hebben wij mensen gevraagd naar hun ervaringen, motivatie en eventuele drempels rondom vrijwilligerswerk. In totaal hebben 55 respondenten de vragenlijst ingevuld.

Met dit onderzoek wilden we beter begrijpen hoe mensen tegenwoordig tegen vrijwilligerswerk aankijken: wat hen motiveert om zich in te zetten, wat hen tegenhoudt en wat vrijwilligerswerk aantrekkelijker kan maken. De uitkomsten geven een waardevol en herkenbaar beeld van wat er leeft onder (potentiële) vrijwilligers.

Wij willen alle respondenten hartelijk bedanken voor het invullen van de vragenlijst en het delen van hun ervaringen en ideeën. Dankzij hun openheid en betrokkenheid hebben we een goed en eerlijk beeld gekregen van wat er nodig is om vrijwilligerswerk passend en aantrekkelijk te maken.

Op deze pagina lees je de belangrijkste resultaten van het onderzoek. De cijfers en toelichtingen helpen om het gesprek over vrijwilligerswerk verder te voeren en om beter aan te sluiten bij de wensen en mogelijkheden van mensen die zich (willen) inzetten.

3.1. **Aanleiding**

In de zomer van 2025 is onder belangstellenden een korte vragenlijst uitgezet over vrijwilligerswerk. We hebben mensen opgeroepen om digitaal een vragenlijst in te vullen. Met dit onderzoek wilden we meer zicht krijgen op:

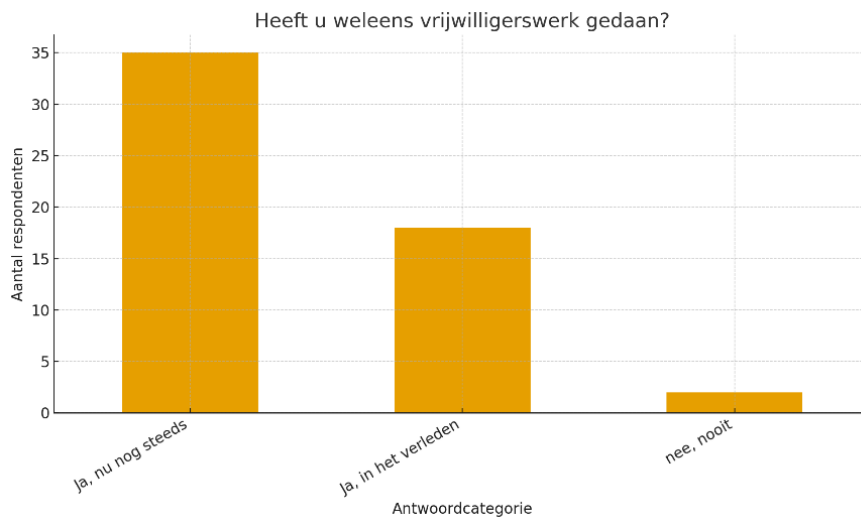
- hoe mensen tegen vrijwilligerswerk aankijken;
- welke drempels zij ervaren om (weer) vrijwilligerswerk te doen;
- wat hen juist motiveert;
- welke praktische voorwaarden belangrijk zijn;
- wat organisaties kunnen doen om vrijwilligerswerk aantrekkelijker te maken.

De resultaten uit dit onderzoek zijn bedoeld als input voor gesprekken met (potentiële) vrijwilligers en voor het verder vormgeven van beleid en werving.

3.2. **Algemene houding tegenover vrijwilligerswerk**

Veel respondenten hebben ervaring met vrijwilligerswerk. Een deel doet op dit moment vrijwilligerswerk, anderen hebben dat in het verleden gedaan. Slechts een kleine groep heeft helemaal geen ervaring. Over het algemeen is de bereidheid om (opnieuw) vrijwilligerswerk te doen positief, maar wel onder voorwaarden. Respondenten geven aan dat zij vrijwilligerswerk willen doen als:

- het past bij hun interesses en talenten;
- het in te passen is in hun agenda;
- het duidelijk is wat er van hen verwacht wordt.



Figuur 1 – Heeft u weleens vrijwilligerswerk gedaan?



Figuur 2 – Zou u (opnieuw) vrijwilligerswerk overwegen?

3.3. Drempels en bezwaren

Uit de antwoorden blijkt dat er duidelijke drempels zijn die mensen tegenhouden om (meer) vrijwilligerswerk te doen. De belangrijkste thema's die terugkomen zijn:

- **Tijd en energie**
Veel mensen geven aan dat werk, gezin, mantelzorg of eigen gezondheid veel vragen. Daardoor voelt vrijwilligerswerk als “erbij” en dat is voor sommigen te veel.
- **Vaste verplichtingen**
Respondenten willen vaak niet vastzitten aan een strak rooster of langdurige verplichting. Zij zoeken liever losse of flexibele klussen.
- **Onzekerheid en onbekendheid**
Een aantal mensen weet niet goed wat vrijwilligerswerk precies inhoudt, of is bang niet

bekwaam genoeg te zijn. Onzekerheid over taken, verantwoordelijkheden en benodigde kennis wordt genoemd als reden om niet in te stappen.

- **Al actief op andere plekken**

Een deel van de respondenten geeft aan al vrijwilligerswerk te doen, bijvoorbeeld in de kerk, sportvereniging of buurt. Extra taken zijn dan simpelweg te veel.



Figuur 3 Wat houdt u momenteel tegen om vrijwilligerswerk te doen?

Figuur 3 –

3.4. **Beeldvorming en motivatie**

Als we kijken naar de beleving en motivatie, ontstaat een positief beeld van vrijwilligerswerk.

Veelgenoemde betekenissen van vrijwilligerswerk zijn:

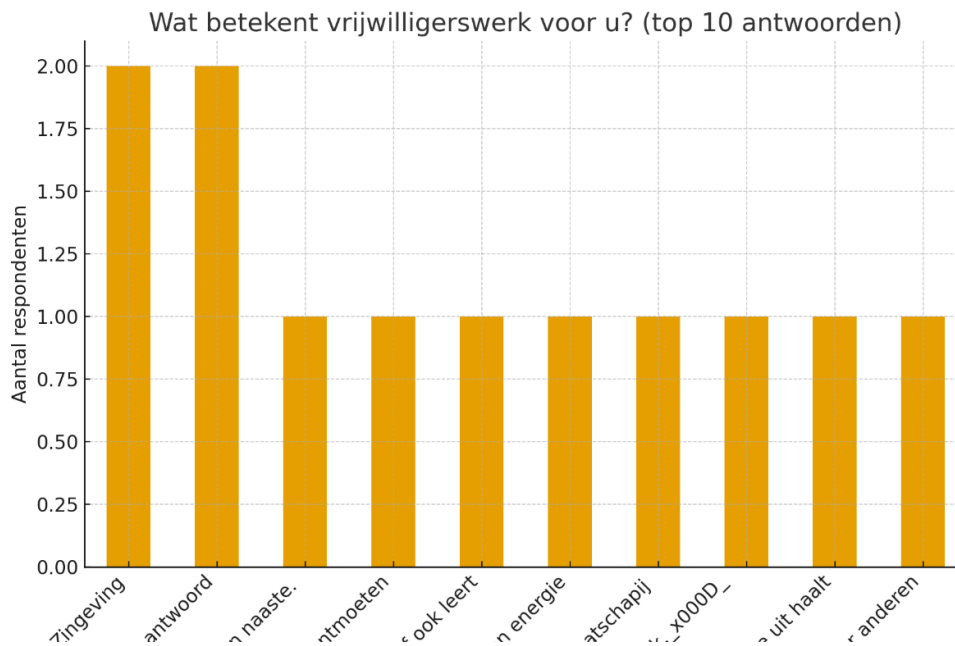
- “Iets betekenen voor een ander”;
- “Gezelligheid en contact met mensen”;
- “Iets nuttigs doen / van waarde zijn”;
- “Persoonlijke voldoening en dankbaarheid”.

De meeste respondenten vinden dat vrijwilligerswerk *in principe* bij hen past, vooral als:

- zij zelf invloed hebben op de soort taken;
- de inzet flexibel is;
- het aansluit bij eigen interesses en kwaliteiten.

Motiverende factoren die vaak genoemd worden zijn:

- **Voldoening en zingeving** – het gevoel dat je verschil maakt;
- **Contact met mensen** – samen iets doen, nieuwe mensen leren kennen;
- **Ervaring opdoen / iets leren** – bijvoorbeeld op organisatorisch gebied of in de zorg;
- **Flexibiliteit** – zelf kunnen aangeven wanneer en hoeveel je inzetbaar bent.



Figuur 5 – Wat motiveert om vrijwilliger te worden?

3.5. Praktische omstandigheden

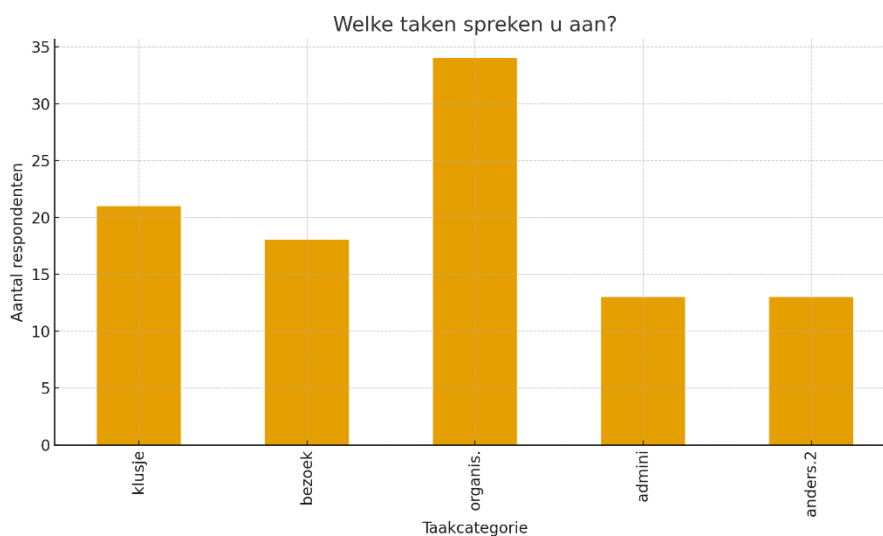
Naast houding en motivatie spelen praktische omstandigheden een grote rol. Uit de resultaten komt naar voren dat:

Soorten taken

Mensen voelen zich vooral aangetrokken tot:

- kleine klusjes of praktische hulp;
- bezoek en contact met cliënten/bewoners;
- helpen bij activiteiten of organiseren van bijeenkomsten;
- lichte administratieve of ondersteunende taken.

De rode draad: het moet concreet, overzichtelijk en bij voorkeur “mensgericht” zijn.



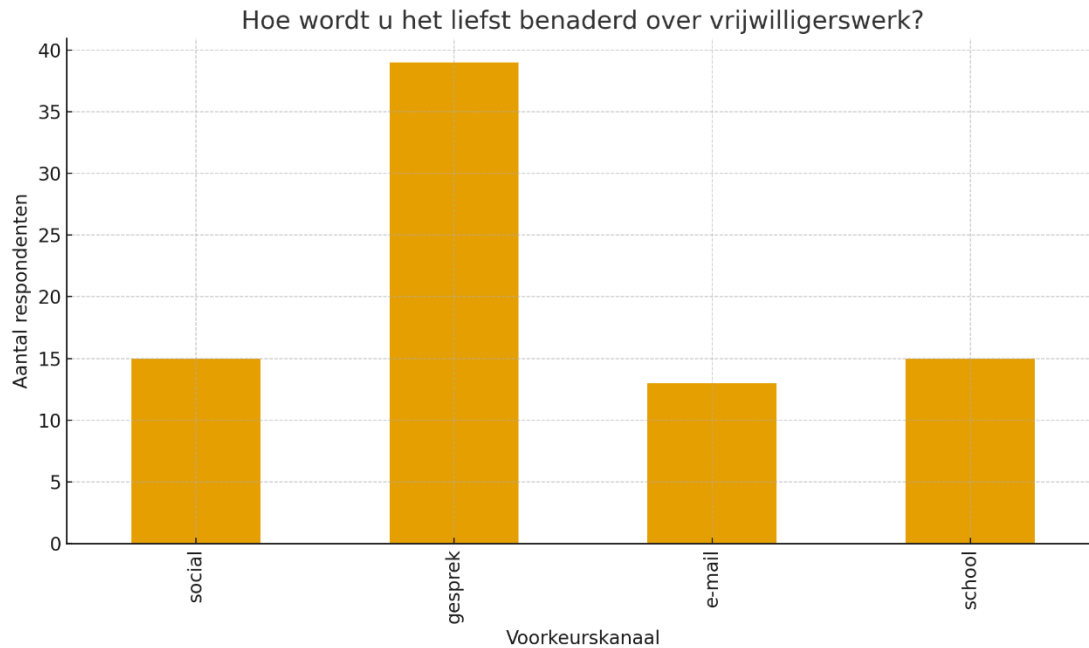
Figuur 6 – Welke taken spreken u aan?

Hoe mensen het liefst worden benaderd

Respondenten worden het liefst benaderd:

- persoonlijk (face-to-face of via iemand die ze kennen);
- via e-mail met een duidelijke en concrete vraag;
- soms via school of netwerk, bijvoorbeeld als ouder.

Social media wordt minder vaak als voorkeurskanaal genoemd. Mensen geven aan dat een persoonlijke vraag (“We denken dat dit bij jou past, wil je meedenken/meedoen?”) veel beter werkt dan een algemene oproep.



Figuur 7 – Hoe wordt u het liefst benaderd over vrijwilligerswerk?

3.6. Wat maakt vrijwilligerswerk aantrekkelijker?

Respondenten hebben ook aangegeven wat vrijwilligerswerk aantrekkelijker zou maken voor henzelf of hun omgeving. Daarin komen vooral de volgende punten naar voren:

Duidelijkheid vooraf

Helderheid over:

- wat de taak precies inhoudt;
- hoeveel tijd het kost;
- bij wie je terecht kunt met vragen.

Flexibiliteit

Mogelijkheid om:

- tijdelijk in te stappen;
- een keer “te proeven”;
- zelf aan te geven wanneer je wel of niet beschikbaar bent.

Waardering en erkenning

Mensen geven aan dat het helpt als hun inzet gezien wordt, bijvoorbeeld door:

- een bedankmoment, kaartje of uitje;
- een certificaat of referentie;
- een kleine attentie of vergoeding van onkosten (zoals reiskosten).

Goed aansluiten bij talenten

Vrijwilligerswerk wordt aantrekkelijker als het goed past bij wat iemand leuk vindt en goed kan. Een gerichte match (“dit past bij jou”) helpt om de stap echt te zetten.



Figuur 8 – Wat zou vrijwilligerswerk aantrekkelijker maken?

3.7. Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten kunnen we een aantal aanbevelingen doen:

- 1. Benader mensen persoonlijk en concreet**
Nodig mensen uit met een duidelijke vraag: wat is de taak, hoe vaak, met wie doe je het, en wat levert het op? Vermijd te algemene oproepen.
- 2. Bied flexibele vormen van vrijwilligerswerk aan**
Maak ruimte voor:
 - korte klussen;
 - projecten met een begin en einde;
 - inval- of “achterwacht”-vrijwilligers.
- 3. Zorg voor een goede intake en begeleiding**
Een kort gesprek vooraf, meekijken of een keer “proefdraaien” helpt om onzekerheid weg te nemen. Benoem dat iemand mag aangeven als het niet past.
- 4. Laat zien dat vrijwilligers ertoe doen**
Deel verhalen, bedank vrijwilligers zichtbaar en maak concreet wat hun inzet betekent voor cliënten, bewoners of de gemeenschap.
- 5. Sluit aan bij talenten en interesses**
Vraag wat iemand leuk vindt en goed kan, en probeer daar de taken op af te stemmen. Een goede match vergroot de kans op duurzame inzet.

Met deze inzichten kunnen we gerichter in gesprek met (potentiële) vrijwilligers en organisaties. Zo wordt vrijwilligerswerk niet alleen een vraag om hulp, maar vooral ook een aantrekkelijk en betekenisvol aanbod.

Conclusie en samenvatting onderzoeksrapport

Conclusies

Dit onderzoek laat zien dat de basisbereidheid om vrijwilligerswerk te doen groot is. Veel mensen hebben al ervaring en staan open voor (opnieuw) inzet als vrijwilliger. Tegelijkertijd ervaren zij duidelijke drempels rondom tijd, energie, vaste verplichtingen en onzekerheid over wat er van hen verwacht wordt.

Samenvatting

Uit de digitale vragenlijst blijkt dat veel respondenten ervaring hebben met vrijwilligerswerk en hier in principe positief tegenover staan. De bereidheid om (opnieuw) vrijwilliger te worden is aanwezig, mits het past binnen hun leven. Belangrijke drempels zijn tijdgebrek, vaste verplichtingen en onzekerheid over wat er verwacht wordt. Vrijwilligerswerk wordt vooral gezien als iets betekenisvol en waardevol voor anderen. Motiverende factoren zijn zingeving, sociaal contact en persoonlijke voldoening. Respondenten geven aan behoefte te hebben aan flexibele inzet en duidelijke informatie vooraf. Persoonlijke benadering en zichtbare waardering maken vrijwilligerswerk aantrekkelijker.

4. INTERVIEW VRIJWILLIGERS

4.1. Inleiding

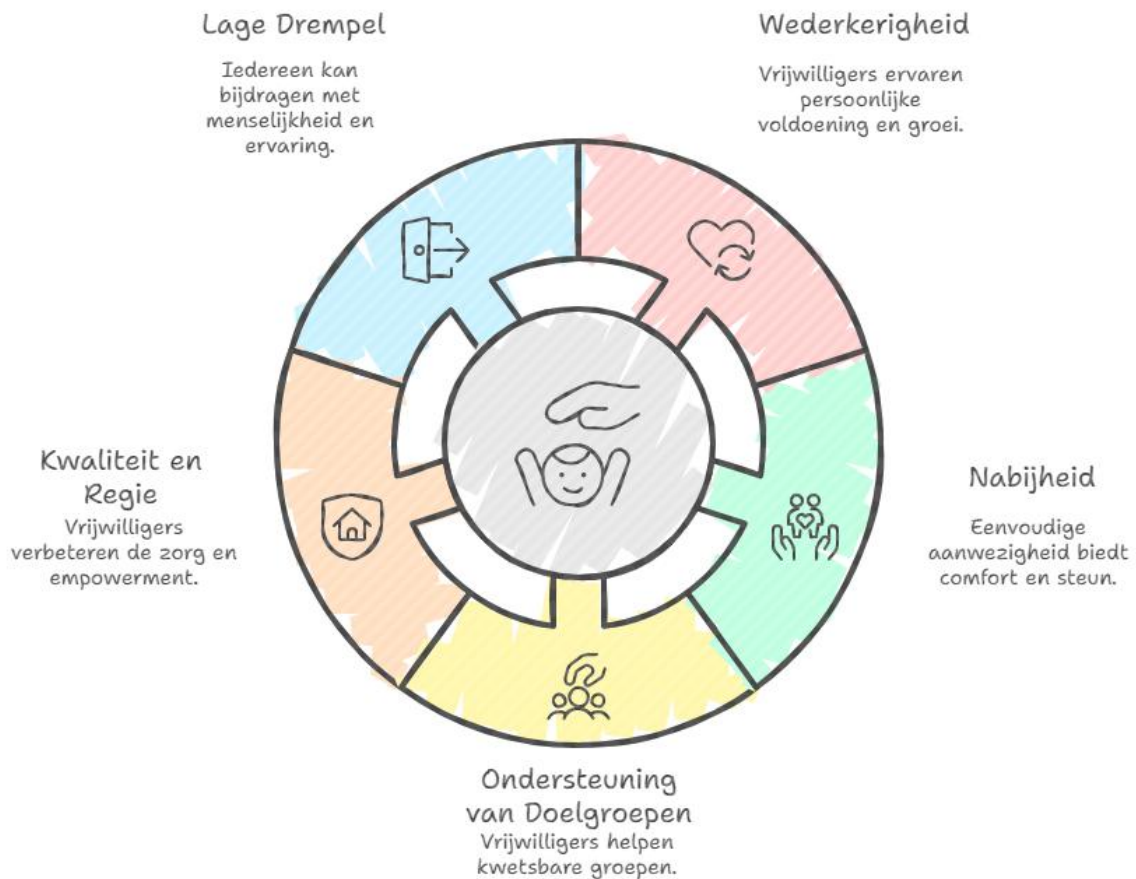
Zoals eerder beschreven onderzoekt dit rapport de waarde en impact van vrijwilligersinzet binnen diverse maatschappelijke domeinen, gebaseerd op de persoonlijke ervaringen van drie vrijwilligers. In een samenleving waar de druk op de professionele zorg en ondersteuning toeneemt, vormen **ouderinitiatieven, mantelzorgsteunpunten en schuldhulpmaatjes** cruciale schakels in het bieden van een menselijke en nabije vorm van hulp. Aan de hand van de verhalen van Marieke, Jan en Karel wordt duidelijk hoe **ervaringsdeskundigheid, betrokkenheid en praktische ondersteuning** bijdragen aan het welzijn van zowel de hulpontvanger als de vrijwilliger zelf. Het rapport belicht de motivatie achter dit werk en de specifieke manieren waarop vrijwilligers het verschil maken in het dagelijks leven van kwetsbare groepen.

De volledige weergave van de interviews is te vinden in bijlage 1.

4.2. Belangrijkste punten uit de bronnen

Uit de interviews kunnen de volgende kernpunten worden gedestilleerd:

- **Wederkerigheid en persoonlijke voldoening:** Een rode draad in de verhalen is dat vrijwilligerswerk niet alleen een investering van tijd is, maar ook veel oplevert voor de vrijwilliger zelf. Men ervaart **voldoening, leert nieuwe vaardigheden en voelt zich verbonden** met een gemeenschap. Zoals één van de vrijwilligers aangeeft: "Ik krijg er net zo veel voor terug als ik geef".
- **De kracht van nabijheid en menselijkheid:** Effectieve steun hoeft niet altijd van een professional te komen; vaak is het simpelweg **er zijn voor een ander** al voldoende. Dit uit zich in luisteren, samen een kop koffiedrinken of "gewoon naast iemand staan" om rust en vertrouwen te bieden.
- **Ondersteuning van specifieke doelgroepen:** Vrijwilligers spelen een essentiële rol bij het ondersteunen van mensen die anders tussen wal en schip dreigen te raken. Dit geldt met name voor:
 - Jongvolwassenen met een verstandelijke beperking in kleinschalige woonvormen.
 - Mantelzorgers die behoefte hebben aan een luisterend oor en erkenning.
 - Mensen met (financiële) stress of een licht verstandelijke beperking die het overzicht over hun administratie kwijt zijn.
- **Behoud van kwaliteit en regie:** Door de inzet van ouders en vrijwilligers in initiatieven kan de **kwaliteit van zorg en wonen dicht bij de cliënt** worden gehouden. In de schuldhulpverlening helpt de vrijwilliger de cliënt om stap voor stap weer zelf de regie over het leven en de financiën terug te krijgen, wat het zelfvertrouwen vergroot.
- **Lage drempel voor instroom:** De bronnen benadrukken dat men geen "grote deskundige" hoeft te zijn om van waarde te zijn. **Menselijkheid en het delen van eigen ervaringen** (zoals bij mantelzorg) zijn vaak de belangrijkste kwalificaties om anderen te kunnen helpen.
-



Samenvatting interviews (3 vrijwilligers)

De drie interviews laten zien dat vrijwilligerswerk sterk wordt gedreven door persoonlijke betrokkenheid en zingeving. Vrijwilligers zetten zich in vanuit ervaring, ouderschap of een behoefte om iets terug te doen voor de samenleving. Hun rol draait niet om zorg verlenen, maar om nabijheid, aandacht en menselijk contact. De inzet vraagt tijd en betrokkenheid, maar levert ook veel voldoening en verbondenheid op. Duidelijke afspraken en erkenning zijn belangrijk om vrijwilligers te ondersteunen en te behouden. Vrijwilligers ervaren hun inzet als wederkerig: zij geven, maar ontvangen ook betekenis en groei. De interviews onderstrepen dat vrijwilligerswerk waardevol is, maar vraagt om goede organisatie en respect voor grenzen.

5. GROEPSPREKKEN – FOCUSSESSIES

5.1. Inleiding

De focussessies zijn georganiseerd tegen de achtergrond van een groeiend tekort aan vrijwilligers en de specifieke uitdaging om mensen te vinden die als netwerkcoach willen fungeren. Het hoofddoel van deze bijeenkomsten was om diepgaand inzicht te krijgen in de beweegredenen van mensen om zich wel of niet in te zetten voor vrijwilligerswerk. Door beter te begrijpen wat mensen motiveert en welke belemmeringen zij ervaren, kunnen organisaties hun aanbod effectiever afstemmen op de behoeften van potentiële vrijwilligers.

De volledige weergave van de focussessies te vinden in bijlage 2.

5.2. Beschrijving van de opzet

Er zijn in totaal drie verschillende focussessies uitgevoerd, elk met een eigen doelgroep en karakter:

- Focussessie 1 (3 juli 2025): Een digitale, interactieve sessie van 1,5 uur met 12 deelnemers, bestaande uit zowel actieve vrijwilligers als mensen die momenteel geen vrijwilligerswerk doen.
- Focussessie 2 (5 juli 2025): Een fysieke bijeenkomst in Utrecht met 6 jonge vrouwen (18–24 jaar). Deze informele sessie vond plaats voorafgaand aan een babyshower om de houding van jongeren ten opzichte van vrijwilligerswerk te peilen.
- Focussessie 3 (25 augustus 2025): Een digitale sessie van 1,5 uur met 8 deelnemers, waaronder actieve vrijwilligers en medewerkers van een mantelzorgsteunpunt, gericht op motivatie en organisatie.

Alle sessies stonden onder leiding van moderator Dorien Kloosterman.

5.3. Kernpunten uit de focussessies

Uit de gesprekken zijn diverse cruciale inzichten naar voren gekomen die de koers van het toekomstige vrijwilligersbeleid kunnen bepalen:

- Motivaties en drijfveren: Voor actieve vrijwilligers zijn zingeving, sociale verbondenheid en persoonlijke ontwikkeling de belangrijkste redenen om zich in te zetten. Vooral bij ouderinitiatieven speelt de persoonlijke betrokkenheid en liefde voor het kind een grote rol.
- Barrières voor deelname: Belangrijke drempels zijn een gebrek aan tijd, onduidelijkheid over de verwachtingen en onzekerheid over de eigen vaardigheden. Voor jongeren speelt specifiek het "stoffige" en ouderwetse imago van vrijwilligerswerk een rol; zij zien het vaak als een extra last naast hun studie en werk.
- De behoefte aan flexibiliteit en duidelijkheid: Vrijwilligerswerk moet beter inpasbaar zijn in een druk leven. Er is een sterke behoefte aan transparantie over de tijdsbesteding en taken, evenals aan de mogelijkheid voor kortdurende of incidentele projecten ("snackable" vrijwilligerswerk).
- Waardering en erkenning: Het gevoel dat inzet wordt gezien en gewaardeerd is essentieel voor het behoud van vrijwilligers. Dit kan variëren van persoonlijke aandacht en bedankjes tot informele bijeenkomsten.
- Professionalisering en ondersteuning: Er is behoefte aan goede begeleiding, vooral bij de start, en aan momenten voor intervisie om ervaringen uit te wisselen en grenzen te leren stellen in complexe situaties.

Je zou het werven van vrijwilligers kunnen vergelijken met het onderhouden van een tuin: je kunt niet simpelweg verwachten dat alles vanzelf groeit. Je moet de juiste voedingsbodem creëren door aandacht te geven, de juiste omstandigheden (zoals flexibiliteit) te bieden en regelmatig te laten zien dat je het resultaat waardeert voordat de bloei echt doorzet.



Samenvatting focussessies (3 bijeenkomsten)

De drie focussessies laten zien dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen aanwezig is, maar sterk afhankelijk van voorwaarden. Deelnemers noemen zingeving en betekenisvol contact als belangrijke motivaties. Tegelijkertijd ervaren zij drempels zoals tijdsdruk, onduidelijkheid over verwachtingen en angst voor vaste verplichtingen. Ouders en actieve vrijwilligers benadrukken het belang van goede begeleiding, duidelijke rolafbakening en waardering. Jongeren ervaren vrijwilligerswerk vaak als ouderwets en niet passend bij hun levensfase. Flexibiliteit, relevantie en autonomie blijken cruciaal om nieuwe doelgroepen te bereiken. De focussessies onderstrepen dat vrijwilligerswerk toekomst heeft, mits het beter aansluit bij het leven van mensen.

6. SYNTHESE, CONCLUSSIES EN AANBEVELINGEN

6.1. Synthese: samenhangende inzichten uit het onderzoek

Dit onderzoek brengt, op basis van literatuurstudie, digitale vragenlijst, interviews en focussessies, een consistent en samenhangend beeld naar voren. Over alle onderdelen heen blijkt dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen groot is, maar dat deze bereidheid niet automatisch leidt tot daadwerkelijke en duurzame inzet. Vrijwilligerswerk is waardevol, maar niet vanzelfsprekend.

De literatuurstudie laat zien dat vrijwilligers steeds vaker worden geconfronteerd met complexere hulpvragen, terwijl de ondersteuning en afbakening van hun rol niet altijd meegroeit. Dit beeld wordt bevestigd door de interviews en focussessies, waarin vrijwilligers aangeven dat zij graag iets betekenen, maar duidelijke grenzen, begeleiding en erkenning nodig hebben om dit vol te houden.

De digitale vragenlijst en focussessies maken daarnaast zichtbaar dat tijd, energie en vaste verplichtingen belangrijke drempels vormen. Mensen willen zich inzetten, maar zoeken flexibiliteit, overzicht en een goede aansluiting bij hun levensfase en mogelijkheden. Dit geldt in het bijzonder voor werkenden en jongeren, die vrijwilligerswerk vaak als te star, te langdurig of onvoldoende relevant ervaren.

Tegelijkertijd tonen de interviews met vrijwilligers de kracht van vrijwilligerswerk: nabijheid, aandacht en menselijk contact maken een wezenlijk verschil voor cliënten, mantelzorgers en gemeenschappen. Vrijwilligers ervaren hun inzet als wederkerig: zij geven, maar ontvangen ook zingeving, verbondenheid en persoonlijke groei. Deze meerwaarde komt echter alleen tot zijn recht wanneer vrijwilligerswerk goed is georganiseerd en ondersteund.

De centrale spanning die uit het onderzoek naar voren komt, is die tussen toenemende verwachtingen van vrijwilligers en onvoldoende randvoorwaarden om deze verwachtingen waar te maken. Vrijwilligerswerk bevindt zich daarmee op een kantelpunt: zonder aanpassing dreigt overbelasting en uitval, met de juiste keuzes kan het zich ontwikkelen tot een duurzame en toekomstbestendige pijler van zorg en welzijn.

6.2. Conclusies

Op basis van het volledige onderzoek kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

1. **Vrijwilligers zijn onmisbaar, maar niet onbeperkt inzetbaar.**
De inzet van vrijwilligers levert grote maatschappelijke waarde op, maar kent duidelijke grenzen. Zonder afbakening, begeleiding en ondersteuning is duurzame inzet niet haalbaar.
2. **Bereidheid is aanwezig, maar voorwaarden zijn bepalend.**
Veel mensen staan positief tegenover vrijwilligerswerk, mits het flexibel is, duidelijk georganiseerd en past binnen hun leven.
3. **Mismatch tussen aanbod en verwachtingen belemmert instroom en behoud.**
Veel organisaties werken nog met vaste structuren en langdurige verplichtingen, terwijl moderne vrijwilligers juist maatwerk, autonomie en kortdurende inzet zoeken.
4. **Erkenning is een cruciale randvoorwaarde.**
Vrijwilligers voelen zich gemotiveerd wanneer zij gezien, gewaardeerd en serieus genomen worden. Erkenning gaat verder dan een bedankje en raakt ook aan zeggenschap, ontwikkeling en respect voor grenzen.

5. **Jongeren vragen om een andere benadering.**
Jongeren hechten aan vrijheid, zingeving en persoonlijke ontwikkeling, maar herkennen dit onvoldoende in het huidige aanbod van vrijwilligerswerk.
6. **Professionele ondersteuning en coördinatie zijn essentieel.**
Vrijwilligers functioneren beter en blijven langer betrokken wanneer er sprake is van goede begeleiding, duidelijke communicatie en een aanspreekpunt bij complexe situaties.

6.3. Aanbevelingen: aanknopingspunten voor beleid en praktijk

Op basis van deze conclusies worden de volgende aanbevelingen gedaan:

1. **Ontwikkel flexibel en projectmatig vrijwilligerswerk**
Bied vrijwilligerswerk aan in duidelijke, afgebakende taken met een begin en einde. Denk aan korte projecten, tijdelijke inzet of duo-rollen, zodat vrijwilligers hun inzet beter kunnen combineren met werk en privéleven.
2. **Zorg voor heldere communicatie en verwachtingen vooraf**
Maak vooraf duidelijk wat een vrijwilligersrol inhoudt, hoeveel tijd het kost, wat wel en niet wordt verwacht en waar vrijwilligers terecht kunnen met vragen. Dit verlaagt onzekerheid en vergroot de instapbereidheid.
3. **Investeer structureel in begeleiding en coördinatie**
Faciliteer een professionele vrijwilligerscoördinator die verantwoordelijk is voor intake, matching, begeleiding, intervisie en nazorg. Dit voorkomt overbelasting en verhoogt kwaliteit en continuïteit.
4. **Sluit aan bij talenten, interesses en levensfasen**
Ga met (potentiële) vrijwilligers in gesprek over wat zij leuk vinden en goed kunnen. Stem taken hierop af en bied ruimte om rollen aan te passen wanneer de situatie verandert.
5. **Maak erkenning structureel en zichtbaar**
Ontwikkel een samenhangend waarderingsbeleid waarin persoonlijke aandacht, ontwikkelmogelijkheden, betrokkenheid bij beleid en symbolische waardering samenkomen. Overweeg een jaarlijkse waarderingsdag als vast moment van erkenning.
6. **Herpositioneer vrijwilligerswerk voor nieuwe doelgroepen**
Voor jongeren en werkenden vraagt vrijwilligerswerk om een andere taal, andere kanalen en een andere vorm. Benadruk persoonlijke winst, maatschappelijke impact en flexibiliteit, en maak vrijwilligerswerk zichtbaar en sociaal.
7. **Borg vrijwilligerswerk in beleid en financiering**
Erken vrijwilligerswerk als volwaardige pijler binnen zorg en welzijn en zorg voor structurele financiering van ondersteuning en coördinatie. Hiermee wordt voorkomen dat vrijwilligerswerk afhankelijk blijft van tijdelijke projecten.

Samenvatting synthese, conclusies en aanbevelingen

Het onderzoek laat zien dat de bereidheid om vrijwilligerswerk te doen groot is, maar dat dit niet vanzelf leidt tot duurzame inzet. Vrijwilligers worden geconfronteerd met complexere hulpvragen, terwijl ondersteuning en rolafbakening vaak tekortschieten. Tijdgebrek, vaste verplichtingen en onduidelijke verwachtingen vormen belangrijke drempels. Tegelijkertijd toont het onderzoek de grote waarde van vrijwilligerswerk voor cliënten, mantelzorgers en vrijwilligers zelf. Erkenning, flexibiliteit en goede begeleiding blijken cruciale voorwaarden voor behoud en instroom. Jongeren vragen om een andere benadering en passend aanbod. Voor toekomstbestendig vrijwilligerswerk zijn structurele keuzes in beleid, organisatie en financiering noodzakelijk.

7. SLOTBESCHOUWING

Vrijwilligerswerk heeft de toekomst, maar vraagt om bewuste keuzes. Niet door méér te vragen van vrijwilligers, maar door beter te organiseren, ondersteunen en waarderen. Wanneer beleid en praktijk erin slagen om aan te sluiten bij de leefwereld van vrijwilligers, ontstaat ruimte voor duurzame betrokkenheid. Zo blijft vrijwilligerswerk een menselijke, inclusieve en krachtige aanvulling op professionele zorg en ondersteuning.



8. BIJLAGE 1 – verslagen 3 interviews

8.1. Interview 1

“Samen zorgen we voor een warm thuis voor onze kinderen”

Ik ben Marieke, moeder van een dochter van 27 met een verstandelijke beperking. Ze woont sinds vijf jaar in een kleinschalig ouderinitiatief met zeven andere jongvolwassenen. Vanaf het begin was duidelijk dat dit initiatief alleen kan bestaan dankzij de inzet van ouders en vrijwilligers.

Als ouder draai ik mee in verschillende taken: ik help bij de organisatie van gezamenlijke activiteiten, denk mee over het beleid in het bestuur en spring af en toe bij als er iets geregeld moet worden rondom de zorg of het huis. Het is soms best veel werk, maar ik ervaar het vooral als waardevol.

Wat mij het meest raakt, is dat we dit echt samen doen. We kennen elkaars kinderen goed, we delen ervaringen en zorgen, maar ook veel plezier. Doordat we betrokken zijn, kunnen we de kwaliteit van het wonen en de zorg dicht bij onze kinderen houden.

Het geeft mij rust om te weten dat mijn dochter een plek heeft waar ze zichzelf kan zijn, omringd door mensen die haar kennen en om haar geven. En eerlijk gezegd: ik krijg er ook veel voldoening van. Ik leer nieuwe dingen, voel me verbonden met de andere ouders en zie hoe onze gezamenlijke inzet een verschil maakt in het leven van onze kinderen.

Een ouderinitiatief vraagt om betrokkenheid, maar het levert ook een warme gemeenschap op waarin we er zijn voor elkaar. En dat maakt het, ondanks de inspanning, meer dan de moeite waard.

8.2. Interview 2

“Ik krijg er net zo veel voor terug als ik geef”

Mijn naam is Jan (62) en sinds drie jaar ben ik actief als vrijwilliger bij het mantelzorgsteunpunt in onze gemeente. Zelf heb ik jarenlang voor mijn moeder gezorgd toen zij dementie kreeg. Ik weet dus uit ervaring hoeveel er op je afkomt als mantelzorger en hoe belangrijk het is dat je af en toe iemand naast je hebt die luistert en met je meedenkt.

Toen mijn moeder overleed, wilde ik graag iets doen voor anderen in een soortgelijke situatie. Via de nieuwsbrief van de gemeente las ik over het mantelzorgsteunpunt en besloot ik me aan te melden als vrijwilliger. In het begin vond ik het spannend: kon ik anderen wel echt helpen? Had ik genoeg kennis en ervaring? Al snel merkte ik dat het vooral gaat om er *te zijn* voor de mantelzorger. Luisteren, tijd nemen, soms een praktische tip geven of gewoon samen een kop koffiedrinken – dat maakt vaak al een groot verschil.

Wat mij het meest raakt, zijn de momenten waarop iemand na een gesprek zegt: “Wat fijn dat ik dit eens kon delen, ik voel me echt gehoord.” Dat geeft mij de bevestiging dat mijn inzet waardevol is.

Natuurlijk kost vrijwilligerswerk tijd, maar ik krijg er net zo veel voor terug als ik geef. Ik leer nieuwe mensen kennen, volg interessante trainingen via het steunpunt en voel me verbonden met een gemeenschap van mensen die elkaar willen helpen. Het geeft mij zin en voldoening.

Ik hoop dat nog meer mensen de stap zetten om vrijwilliger te worden. Je hoeft geen grote deskundige te zijn, je menselijkheid is vaak al genoeg. Samen kunnen we mantelzorgers de steun bieden die zij verdienen.

8.3. Interview 3

“Gewoon naast iemand staan”

Mijn naam is Karel (45 jaar) en ik ben vrijwilliger als schuldhulpmaatje bij de gemeente. Als schuldhulpmaatje help ik mensen die problemen hebben met geld. Vaak zijn dat mensen die het overzicht zijn kwijtgeraakt en daardoor veel stress ervaren. Ik ben geen professional, maar ik neem de tijd en help stap voor stap.

Ik doe dit vrijwilligerswerk omdat ik zie hoe snel iemand kan vastlopen. Veel mensen willen hun geldzaken goed regelen, maar dat lukt niet altijd. Dat geldt vooral voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Zij kunnen vaak veel zelf, maar raken in de war als er te veel tegelijk komt. Rekeningen, brieven en afspraken worden dan te moeilijk.

Als schuldhulpmaatje help ik door samen te kijken wat er nodig is. We openen de post, maken een overzicht en bespreken wat eerst moet gebeuren. Ik leg alles rustig uit en herhaal het als dat nodig is. We doen het samen. Dat geeft rust en vertrouwen.

In één van de situaties die mij is bijgebleven, begeleidde ik iemand met een licht verstandelijke beperking en veel schulden. Hij kwam niet in aanmerking voor een bewindvoerder, maar had wel hulp nodig. Samen met de gemeente is gekeken wat wél mogelijk was. Hij heeft nu een begeleide werkplek. Dat geeft hem structuur en vertrouwen. Hij wil het graag goed doen en werkt hard om zijn leven op orde te krijgen.

Wat mij raakt in dit werk, is dat kleine stappen zoveel kunnen betekenen. Als iemand weer durft te kijken naar zijn geld, beter slaapt of trots is op wat hij zelf heeft geregeld, dan weet ik waarom ik dit doe. Ik zie mensen groeien in zelfvertrouwen.

Ik doe dit vrijwilligerswerk omdat ik geloof dat iedereen hulp verdient als het even niet lukt. Niet iedereen redt het alleen. Door naast iemand te staan en mee te denken, kunnen mensen weer zelf verder. Dat maakt mijn werk als schuldhulpmaatje waardevol en betekenisvol.

9. BIJLAGE 2 – verslagen 3 focussessies

9.1. Verlag focussessie 1

Inleiding

In het kader van het groeiende tekort aan vrijwilligers en het lastig kunnen vinden van vrijwilligers die als netwerkcoach zouden willen ‘werken’, organiseerden wij een digitale focussessie om inzicht te krijgen in de beweegredenen van mensen om zich wel of niet in te zetten voor vrijwilligerswerk. De uitnodiging voor deze focussessie hebben wij verspreid onder onze eigen achterban, een aantal ouders van kinderen met een beperking zijn gevraagd om hieraan deel te nemen, die wij ‘toevallig’ kennen. Ook in eigen netwerk is een aantal mensen benaderd. Doel van deze sessie was om beter te begrijpen wat mensen motiveert, welke belemmeringen zij ervaren en hoe organisaties hun aanbod beter kunnen afstemmen op de behoeften van potentiële vrijwilligers.

Opzet van de sessie

Datum: donderdag 3 juli 2025 van 19.00 tot 20.30 uur

Tijd: 1,5 uur

Locatie: digitaal

Moderator: Dorien Kloosterman

Aantal deelnemers: 12 personen

- 7 actieve vrijwilligers

- 5 mensen die geen vrijwilligerswerk doen vanwege tijdgebrek of andere redenen

De sessie had een open en interactieve opzet, waarbij deelnemers vrij konden reageren op stellingen en vragen die gebaseerd waren op de bijbehorende vragenlijst.

Ouders betrokken bij ouderinitiatief

Een aantal aanwezigen is als ‘ouder’ betrokken bij een kleinschalig ouderinitiatief. Uit hun gesprek komt het volgende naar voren.

Binnen kleinschalige ouderinitiatieven speelt vrijwilligerswerk van ouders een **onmisbare rol**. Ouders zetten zich op uiteenlopende manieren in, gedreven door betrokkenheid, liefde en het verlangen om een warme en passende woonplek te creëren voor hun kind en de medebewoners. Denk bijvoorbeeld aan:

- **Tuinonderhoud en inrichting van de buitenruimte**

Een ouder met groene vingers verzorgt samen met een andere ouder de gemeenschappelijke tuin. Ze maaien het gras, snoeien struiken en zorgen voor fleurige bloemen in de bloembakken. In het voorjaar organiseren ze een 'tuindag' waarbij ook bewoners en familieleden worden uitgenodigd om samen aan de slag te gaan.

Beleving: *“Het is fijn om fysiek bezig te zijn en tegelijk te zien hoe de bewoners genieten van een mooie buitenplek. En ik voel me nuttig, ook buiten mijn rol als ouder.”*

- **Organiseren van uitjes en feestjes**

Ouders nemen het initiatief om uitjes te plannen, zoals een bezoek aan de dierentuin, een muziekfestival of een ijsje eten in het dorp. Ook zorgen zij voor versiering, hapjes en sfeer tijdens feestdagen en verjaardagen.

Beleving: “Het is bijzonder om te zien hoe blij de bewoners zijn met een klein feestje. Voor mij voelt het als een verlengstuk van het thuisgevoel dat we hier samen proberen te creëren.”

- **Administratieve ondersteuning en meedenken in beleid**

Sommige ouders leveren een bijdrage achter de schermen, bijvoorbeeld door de begroting te helpen opstellen, mee te denken in het bestuur of notulen te maken tijdens vergaderingen. Iedereen gebruikt daar zijn eigen talenten voor.

Beleving: “Ik hou van structuur en overzicht. Op deze manier kan ik mijn talenten inzetten en weet ik zeker dat we als initiatief goed blijven draaien.”

- **Persoonlijke aandacht en maatjesactiviteiten**

Een ouder bezoekt wekelijks de groep om samen met een bewoner te wandelen, te koken of te knutselen. Deze persoonlijke aandacht zorgt voor verbinding en herkenning.

Beleving: “Mijn zoon geniet ervan als ik kom koken. Het is ons momentje samen. En ik zie dat ook andere bewoners opbloeien van zo'n vertrouwd gezicht.”

- **Contact onderhouden met nieuwe geïnteresseerde ouders of vrijwilligers**

Ouders spelen vaak een rol in het welkom heten van nieuwe gezinnen, het geven van rondleidingen en het uitleggen van hoe het initiatief werkt.

Beleving: “Ik vertel graag over onze ervaringen. Je merkt dat andere ouders zich daardoor meer op hun gemak voelen. We bouwen samen aan iets bijzonders.”

Conclusie van ouders betrokken bij ouderinitiatief

Voor veel ouders is hun vrijwilligerswerk méér dan een taak — het is een manier om betrokken te blijven bij het leven van hun kind, om iets bij te dragen aan de gemeenschap en om verbinding te ervaren met andere ouders. Hoewel het soms intensief is, geven ze vaak aan dat het ook voldoening en zingeving biedt.

Besproken thema's

- **Motivaties om vrijwilligerswerk te doen in algemene zin**

Tijdens het gesprek kwam naar voren dat vrijwilligerswerk voor veel mensen meer is dan alleen een activiteit in hun vrije tijd. Zingeving bleek een belangrijke drijfveer: het idee dat je iets kunt betekenen voor een ander gaf de deelnemers een gevoel van waarde en voldoening. Sommigen gaven aan dat het hen hielp zich verbonden te voelen met de samenleving.

Daarnaast werd sociale verbondenheid vaak genoemd. Vrijwilligerswerk werd gezien als een laagdrempelige manier om nieuwe mensen te leren kennen, sociale contacten op te doen en bestaande relaties te verdiepen.

Een aantal deelnemers gaf aan dat zij ook kansen zagen voor hun persoonlijke ontwikkeling. Door vrijwilligerswerk leer je nieuwe vaardigheden, ontdek je talenten en kun je zelfs relevante werkervaring opdoen. Dit werd als extra waardevol gezien, zeker in het licht van toekomstplannen zoals een studie of loopbaan.

Tot slot speelde waardering een grote rol. Wanneer vrijwilligers merken dat hun inzet wordt gezien en gewaardeerd – zowel door de organisatie als door de mensen voor wie ze zich inzetten – werkt dat sterk motiverend. Een eenvoudig ‘dankjewel’ kan al veel betekenen.

Ook speelt bij sommigen onzekerheid over wat vrijwilligerswerk precies inhoudt. Niet iedereen voelt zich direct zeker over zijn of haar vaardigheden of de verwachtingen die organisaties kunnen hebben. Carla (55), die al jaren in de administratie werkt, overwoog vrijwilligerswerk in een hospice. “Maar ik durfde niet goed. Wat als ik het niet aankan? Of als ik het verkeerd doe?” Ze vond nergens heldere informatie over begeleiding of inwerktijd, en besloot uiteindelijk niets te doen. Onzekerheid of een gebrek aan duidelijke communicatie kan zo een serieuze drempel vormen.

Anderen geven aan dat ze simpelweg geen passend aanbod kunnen vinden. Dat geldt zeker voor mensen met een specifiek interessegebied of een beperking. Wim (68) is gepensioneerd bouwkundig tekenaar en wil graag zijn kennis inzetten. “Maar ik ben geen type voor koffie schenken in het buurthuis. Ik wil iets doen waar ik echt van betekenis kan zijn. Alleen... niemand zoekt dat soort hulp.” Hij heeft zich meerdere keren aangeboden, maar hoorde vervolgens niets meer.

Soms is er ook sprake van negatieve ervaringen uit het verleden. Zo vertelt Martha (74) dat ze zich jarenlang inzette voor een kerkelijke ouderenorganisatie. “Maar het werd steeds rommeliger geregeld. Er was geen overleg meer, afspraken werden niet nagekomen. Ik voelde me alleen staan.” Ze besloot ermee te stoppen, met pijn in het hart. Voor haar, en anderen die soortgelijke situaties meemaakten, heeft dat hun motivatie blijvend beïnvloed. Teleurstelling in de organisatie of het gevoel van niet serieus genomen worden kan diep doorwerken.

We concluderen met elkaar dat Deze verhalen laten zien dat de drempels om vrijwilligerswerk te doen zelden iets zeggen over onwil. Integendeel – bij veel mensen is de bereidheid er zeker, maar vraagt het aanbod om betere aansluiting, goede communicatie, begeleiding en erkenning. Pas dan kunnen mensen met hun levenservaring, betrokkenheid en talenten echt tot hun recht komen.

Mogelijkheden om mensen te motiveren voor toekomstig vrijwilligerswerk
Gelukkig zijn er manieren om de drempel te verlagen en het enthousiasme aan te wakkeren. In gesprekken en ervaringen van vrijwilligers komt naar voren dat vier factoren in het bijzonder helpen om mensen te motiveren: flexibiliteit, duidelijkheid, relevantie en waardering.

- **Flexibiliteit** bleek voor velen doorslaggevend. Zo vertelde Ellen (39), alleenstaande moeder van twee kinderen, dat zij dolgraag iets wilde doen voor de schoolbibliotheek, maar zich niet wekelijks kon vastleggen. “Toen ze zeiden: ‘Al is het maar één keer per maand op donderdagmiddag, dat helpt ons al,’ voelde ik ruimte. En nu ben ik er elke eerste donderdag van de maand – met veel plezier.” Vrijwilligerswerk dat niet rigide is in tijd of vorm, geeft mensen met drukke agenda’s de kans om tóch bij te dragen.
- Ook **duidelijkheid** speelt een belangrijke rol in het motiveren van nieuwe vrijwilligers. Veel mensen haken af als ze niet goed weten wat er van hen verwacht wordt. Iemand noemt het voorbeeld dat een wijkcentrum startte met een klussenproject voor ouderen, zij stuurden ze vooraf een duidelijke flyer rond met taken, tijdsinvestering en contactpersonen. De buurman van een van de aanwezigen (64), gepensioneerd schilder, meldde zich aan: “Doordat het allemaal helder was, wist hij precies waar hij aan toe was. Dat gaf me vertrouwen.” Heldere communicatie vooraf maakt het makkelijker om de stap naar vrijwilligerswerk te zetten.
- Daarnaast is **relevantie** een sterke motivator. Vrijwilligerswerk wordt aantrekkelijker als het aansluit bij iemands interesses, levenservaring of talenten. Neem bijvoorbeeld de zus van een van de aanwezigen die jarenlang als verpleegkundige werkte en na haar pensioen vrijwilligerswerk zocht dat haar achtergrond benut. “Zij begeleidt nu

mantelzorgers van mensen met dementie. Dat ligt dicht bij haar hart. Door te kijken naar wat iemand belangrijk of boeiend vindt, ontstaat er meer intrinsieke motivatie om zich in te zetten.

- Tot slot mag **waardering** niet onderschat worden. Structurele erkenning – hoe klein ook – geeft mensen het gevoel dat hun inzet ertoe doet. Een ander voorbeeld komt van een kennis van een van de aanwezigen. Hij (72), al vijf jaar actief als vrijwillige chauffeur voor de Zonnebloem, kreeg laatst een handgeschreven kaartje van de coördinator en een uitnodiging voor een lunch. Dat lijkt misschien simpel, maar het doet mensen veel. Of het nu een bedankje, attentie of een jaarlijkse bijeenkomst is: waardering maakt het verschil, concluderen de aanwezigen.

Conclusies

De sessie bevestigt dat vrijwilligerswerk veel positieve elementen kent, maar dat belemmeringen zoals tijdsdruk en onduidelijkheid groot zijn. Mensen zijn bereid zich in te zetten, mits het aanbod aansluit bij hun levenssituatie en verwachtingen. Organisaties moeten dus meer maatwerk bieden en actiever investeren in communicatie, begeleiding en waardering. Vrijwilligerswerk heeft de toekomst – mits het goed aansluit bij het leven van mensen. Door ruimte te bieden, verwachtingen helder te maken, aan te sluiten bij iemands drijfveren en betrokkenheid zichtbaar te belonen, ontstaat een vruchtbare voedingsbodem voor betrokkenheid. En precies dat is waar het in vrijwilligerswerk om draait: mensen verbinden aan betekenis.

Aanbevelingen

Met elkaar komen we tot de volgende aanbevelingen basis van deze sessie voor organisaties die vrijwilligers willen aantrekken:

1. Bied flexibel vrijwilligerswerk aan, zoals korte projecten of taken op afroepbasis.
2. Wees transparant over verwachtingen en benodigde tijdsbesteding.
3. Koppel vrijwilligers aan opdrachten die aansluiten bij hun interesses of expertise.
4. Investeer in begeleiding en contactmomenten, vooral bij de start.
5. Laat waardering blijken, ook met kleine gebaren of informele bijeenkomsten.

Afsluiting

Met deze sessie hebben we waardevolle inzichten opgehaald over hoe vrijwilligerswerk aantrekkelijker kan worden gemaakt, in het bijzonder voor jongere doelgroepen en mensen met een druk bestaan. De open gesprekken, gedeelde ervaringen en concrete ideeën hebben geleid tot een aantal heldere en praktische aanbevelingen waar organisaties direct mee aan de slag kunnen.

We willen alle deelnemers hartelijk bedanken voor hun betrokkenheid, openheid en actieve bijdrage. Jullie input heeft deze bijeenkomst tot een succes gemaakt en vormt een belangrijke bouwsteen voor verdere ontwikkeling van vrijwilligersbeleid dat beter aansluit bij de wensen en mogelijkheden van deze tijd.

Samen maken we het verschil – voor de mensen die ondersteuning nodig hebben én voor de vrijwilligers die daarin een betekenisvolle rol kunnen vervullen.

9.2. Verlag focussessie 2

Aanleiding

Op zaterdag 5 juli 2025 vond een focusbijeenkomst plaats met zes jonge dames tussen de 18 en 24 jaar oud. De bijeenkomst vond plaats voorafgaand aan een 'babyshower'. De dames zijn vriendinnen van Elkaar of zussen van degene die in verwachting is. Zij wonen verspreid door het land en waren bereid 1,5 uur eerder naar de locatie te komen waar de babyshower zou plaats vinden, om met de Projectleider een gesprek te voeren. Het doel van deze bijeenkomst was om inzicht te krijgen in de houding van jongeren ten aanzien van vrijwilligerswerk. Deze inzichten kunnen organisaties helpen hun benadering, communicatie en aanbod beter af te stemmen op deze doelgroep.

Opzet van de bijeenkomst

Datum: 5 juli 2025

Tijd: 1,5 uur

Locatie: Utrecht

Gespreksleider: Dorien Kloosterman

Aantal deelnemers: 6 jonge dames (18–24 jaar)

Vorm: Fysieke groepsessie met open gespreksvragen en stellingen

Beleving van de bijeenkomst

De focusbijeenkomst op zaterdag 5 juli 2025 werd door de zes jonge vrouwen als verrassend en waardevol ervaren. Hoewel ze eerder vooral waren gekomen voor een gezellige babyshower, stonden ze open voor het gesprek en dachten zij met interesse mee over het thema vrijwilligerswerk. Al snel ontstond een levendige en open sfeer, waarin ruimte was voor persoonlijke ervaringen, vragen en reflecties.

De deelnemers gaven aan het **leuk en verfrissend** te vinden om op deze manier stil te staan bij wat vrijwilligerswerk voor hen zelf en anderen kan betekenen. Sommigen vertelden dat ze er nooit eerder zo bewust over hadden nagedacht, terwijl anderen al ervaring hadden opgedaan in hun schooltijd of via familie. Het gesprek bracht herkenning, nieuwe inzichten en ook humor — bijvoorbeeld over de vooroordelen die soms bestaan over vrijwilligerswerk of de 'stoffige' manier waarop het gepresenteerd wordt.

Wat hen vooral aansprak, was dat zij hun gedachten konden uitwisselen met leeftijdsgenoten in een informele setting. De bijeenkomst bleek niet alleen informatief, maar ook verbindend.

We willen alle deelnemers hartelijk bedanken voor hun enthousiasme, openheid en waardevolle bijdragen. Hun inbreng helpt ons om jongeren beter te begrijpen en om vrijwilligerswerk toegankelijker en aantrekkelijker te maken voor deze generatie.

Belangrijkste uitkomsten

- Studie en bijbaan: Vrijwel alle deelnemers combineren een studie met een bijbaan en ervaren tijdsdruk.
- Vrije tijd is waardevol: In de schaarse vrije tijd kiezen ze bewust voor ontspanning, sociale activiteiten of het bezoeken van festivals.
- Weinig ruimte voor verplichtingen: Ze willen zo min mogelijk extra verplichtingen naast studie en werk. Vrijwilligerswerk wordt gezien als een 'extra last'.

Beleving van vrijwilligerswerk

- Ouderwets imago: Vrijwilligerswerk wordt gezien als iets voor oudere mensen, 'voor later, als je je verveelt of met pensioen bent'.
- Niet aantrekkelijk of inspirerend: Het beeld bestaat dat vrijwilligerswerk saai, stoffig of "niet leuk genoeg" is om tijd aan te besteden.
- Gebrek aan urgentie: Er werd niet het gevoel gedeeld dat hun inzet momenteel écht nodig is of verschil maakt.

Motivaties en afwezigheid daarvan

- Geen zin om te 'moeten' helpen: Ze willen zelf bepalen wat ze doen en wanneer; verplicht of structureel helpen past daar niet bij.
- Persoonlijke groei via andere wegen: Ze gaven aan dat ze hun ontwikkeling liever halen uit studie, reizen of persoonlijke projecten.
- Wens om vrijheid te behouden: Structuur en verplichting voelen voor hen als beperking van hun vrijheid.

Quotes van deelnemers

- "Vrijwilligerswerk is iets voor mijn oma. Die vindt het leuk om te helpen in het bejaardenhuis, ik heb daar echt niks mee."
- "Ik wil m'n tijd besteden aan dingen waar ik blij van word. Feesten, reizen, leuke dingen. Vrijwilligerswerk voelt als werk, maar dan zonder geld."
- "Misschien ooit, als ik oud ben of niks te doen heb. Nu is m'n leven al druk genoeg."

Conclusies

De jongeren in deze focusgroep hebben weinig affiniteit met vrijwilligerswerk zoals dat nu wordt aangeboden. Zij geven prioriteit aan hun persoonlijke ontwikkeling, sociale leven en plezier. Vrijwilligerswerk past in hun ogen niet binnen hun huidige levensstijl. Er is sprake van een duidelijk generatieperspectief waarbij zingeving, autonomie en flexibiliteit leidend zijn — maar deze waarden worden niet verbonden aan vrijwilligerswerk.

Aanbevelingen

1. Herpositioneer vrijwilligerswerk: Laat zien dat het ook jong, dynamisch, flexibel en relevant kan zijn.
2. Creëer 'snackable' vrijwilligersmogelijkheden: Bied hele korte, vrijblijvende klussen aan die makkelijk inpasbaar zijn in een druk leven.
3. Benadruk persoonlijke winst: Laat zien wat jongeren zelf aan vrijwilligerswerk kunnen hebben (netwerk, ervaring, skills, fun).
4. Gebruik herkenbare taal en kanalen: Vermijd de term 'vrijwilligerswerk' als die te stoffig klinkt en communiceer via sociale media.
5. Maak het sociaal en zichtbaar: Jongeren willen niet in hun eentje iets 'goed doen', maar samen iets leuks en impactvols meemaken.

9.3. Verlag focussessie 3

Inleiding

In het kader van het groeiende tekort aan vrijwilligers en het lastig kunnen vinden van vrijwilligers die als netwerkcoach zouden willen ‘werken’, organiseerden wij een digitale focussessie om inzicht te krijgen in de beweegredenen van mensen om zich wel of niet in te zetten voor vrijwilligerswerk. De uitnodiging voor deze focussessie hebben wij verspreid onder onze eigen achterban, een aantal ouders van kinderen met een beperking zijn gevraagd om hieraan deel te nemen, die wij ‘toevallig’ kennen. Ook in eigen netwerk is een aantal mensen benaderd. Doel van deze sessie was om beter te begrijpen wat mensen motiveert, welke belemmeringen zij ervaren en hoe organisaties hun aanbod beter kunnen afstemmen op de behoeften van potentiële vrijwilligers.

Opzet van de sessie

Datum: Maandag 25 augustus 2025 van 11.00 tot 11.30 uur

Tijd: 1,5 uur

Locatie: digitaal

Moderator: Dorien Kloosterman

Aantal deelnemers: 8 personen

- 6 actieve vrijwilligers

- 2 medewerkers (MZM) van mantelzorgsteunpunt

De sessie vond plaats in een informele sfeer en bestond uit een gesprek aan de hand van een aantal centrale vragen, onder andere over motivatie, ondersteuning, waardering en verbeterpunten in de organisatie van het vrijwilligerswerk.

Drijfveren voor vrijwilligerswerk bij het steunpunt

- Zingeving: Betekenisvol bezig zijn en het verschil maken voor mantelzorgers.
- Persoonlijke betrokkenheid: Enkele deelnemers hebben zelf ervaring als mantelzorger en willen vanuit die ervaring iets terugdoen
- Sociaal contact: Het contact met mantelzorgers, collega-vrijwilligers en beroepskrachten wordt als waardevol ervaren.
- Leren en ontwikkelen: Deelnemers waarderen trainingen, intervisie en themabijeenkomsten die hen ondersteunen in hun rol.

Ervaringen met ondersteuning en organisatie

- Goede begeleiding: De meeste deelnemers voelen zich voldoende ondersteund door de coördinator en organisatie.
- Communicatie: Over het algemeen is de communicatie goed, al geven enkele vrijwilligers aan dat er soms meer afstemming nodig is over verwachtingen en rolverdeling.
- Samenwerking met beroepskrachten: De samenwerking wordt als prettig ervaren, mits er sprake is van wederzijds respect en duidelijkheid over ieders rol.

Waardering en erkenning

- Vrijwilligers voelen zich gewaardeerd, vooral door persoonlijke aandacht, bedankmomenten en jaarlijkse bijeenkomsten.
- Enkele deelnemers gaven aan dat ook kleine gebaren (zoals een kaartje of compliment) veel betekenen.
- Een aantal vrijwilligers gaf aan dat zichtbaarheid binnen de organisatie en gemeente nog versterkt kan worden: “Laat zien wat we doen.”

Verbeterpunten en behoeften

- Meer intervisiemomenten: Vrijwilligers zien de behoefte aan meer gelegenheid om casussen te bespreken en ervaringen uit te wisselen.
- Duidelijkheid over grenzen: Enkele deelnemers worstelen soms met het afbakenen van hun rol tegenover mantelzorgers met complexe problematiek.
- Inzet op verjonging: De groep bestaat grotendeels uit oudere vrijwilligers; het zou goed zijn om ook jongere mensen aan te trekken.

Conclusies

De vrijwilligers zijn gemotiveerd en betrokken bij hun werk voor het mantelzorgsteunpunt. De organisatie biedt over het algemeen goede ondersteuning en waardering. Tegelijkertijd is er behoefte aan verdere professionalisering op het gebied van intervisie, grenzen stellen en communicatie over rollen. Ook het vergroten van de zichtbaarheid van het vrijwilligerswerk en de werving van nieuwe, jongere vrijwilligers verdient aandacht.

Aanbevelingen

- Organiseer structureel intervisiemomenten om reflectie en onderlinge ondersteuning te bevorderen.
- Bied training aan over het stellen van grenzen en omgaan met complexe situaties.
- Blijf investeren in persoonlijke waardering, ook in kleine, informele vormen.
- Zorg voor goede afstemming en communicatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten.
- Werk aan werving en promotie gericht op nieuwe doelgroepen, zoals jongere vrijwilligers.
- Verhoog de zichtbaarheid van het vrijwilligerswerk, zowel intern als extern, bijvoorbeeld via nieuwsbrieven of sociale media.

Afsluiting

Met deze sessie hebben we waardevolle inzichten opgehaald over hoe we vrijwilligerswerk binnen het mantelzorgsteunpunt nog aantrekkelijker en betekenisvoller kunnen maken. De open gesprekken, persoonlijke ervaringen en praktische ideeën geven ons richting om de ondersteuning van mantelzorgers verder te versterken.

We willen alle deelnemers van harte bedanken voor hun inzet, betrokkenheid en eerlijkheid tijdens deze bijeenkomst. Dankzij jullie bijdrage kunnen we samenbouwen aan een vrijwilligersbeleid dat beter aansluit bij de praktijk en de wensen van zowel vrijwilligers als mantelzorgers.

Samen zorgen we ervoor dat mantelzorgers zich gesteund voelen én dat vrijwilligers hun rol met plezier en voldoening kunnen vervullen.